

Acta de la Sesión Ordinaria n.º33-21, celebrada por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, sita en la ciudad de San José, el martes tres de agosto del dos mil veintiuno, a las nueve horas con treinta y siete 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; Lic. Javier Zúñiga Moya, Director. La Licda. Maryleana Méndez Jiménez, Directora, se excusó por no poder participar de esta sesión.

**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. Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; Sr. José Manuel Rodríguez Guzmán, Auditor General Corporativo; Licda. Annia Segura Zúñiga, Jefe de Riesgo de Crédito a.i.; MBA Pablo Villegas Fonseca, Secretario General; Sra. Maureen Ballesteros Umaña, Asistente Secretaría Junta Directiva.

El MSc. Minor Morales Vincenti, Gerente Corporativo de Riesgos, no participa de la sesión por encontrarse en vacaciones.

El Lic. Juan Carlos Castro Loria, Asesor Jurídico de la Junta Directiva General no participa de esta sesión, por encontrarse en vacaciones, según se aprobó en el artículo XIX de esta sesión.

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.º33-21, que se transcribe a continuación:

- I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DIA**
- II. APROBACIÓN DE ACTA**
  - a. Aprobación del acta de la sesión n.º32-21 celebrada el 27 de julio del 2021.*
- III. CONOCIMIENTO INFORME COMITÉ DE CRÉDITO REUNIÓN ORDINARIA n.º33-2021CC. (CONFIDENCIAL, por contener asuntos de secreto bancario).**
- IV. ASUNTOS DE LA GERENCIA**
  - a. Subgerencia Banca de Personas**
    - a.1 Análisis masivos de clientes pymes. (CONFIDENCIAL- RESOLUTIVO)*
  - b. Subgerencia Banca Corporativa**
    - b.1 Informe de gestión semestral Gerencia de Negocios Esfera, con corte al 30 de junio del 2021. Atiende SIG-53. Atiende acuerdo sesión n.º07-21, art. V (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*
  - c. Gerencia Corporativa de Finanzas**
    - c.1 Informe de resultados financieros de la industria bancaria a junio 2021. Atiende SIG-12. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*
  - d. Gerencia Corporativa de Operaciones**
    - d.1 Informe sobre el proceso de Contratación Administrativa, del 01 de febrero al 31 de julio del 2021. Atiende SIG-22. (PÚBLICO - INFORMATIVO).*
  - e. Gerencia Corporativa de Capital Humano**
    - e.1 Informe técnico salarios de jefaturas y supervisiones de sociedades anónimas del CFBCR. (PUBLICO – RESOLUTIVO).*
- V. ASUNTOS GERENCIA CORPORATIVA RIESGOS**
  - a. Avance SGF 2584 Plan de Gestión de la cartera de crédito, al cierre de junio de 2021. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*
  - b. Perfil de riesgo de crédito, con corte al 30 de junio del 2021. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*
- VI. ASUNTOS AUDITORÍA GENERAL CORPORATIVA**
  - a. Informe sobre el accionar de la Administración, en cuanto a la atención de auditorías internas y externas relacionadas con temas de cumplimiento. Atiende acuerdo sesión n.º07-21, art. VIII, pto. 7). (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO).*
  - b. Definición salarial a las personas trabajadoras de la Auditoría Interna, a partir de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. (PÚBLICO – RESOLUTIVO).*
- VII. ASUNTOS JUNTAS DIRECTIVAS DE SUBSIDIARIAS Y COMITÉS DE APOYO (INFORMATIVO).**
  - a. Resumen de acuerdos ratificados por subsidiarias:**
    - a.1 BCR Pensión S.A.*
    - a.2 BCR SAFI S.A.*
    - a.3 Depósito Agrícola de Cartago S.A. / Almacén Fiscal Agrícola de Cartago S.A.*
  - b. Resumen de acuerdos ratificados por comités corporativos:**
    - b.1 Comité Corporativo Ejecutivo.*
- VIII. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL**
- IX. ASUNTOS VARIOS**
- X. CORRESPONDENCIA**

A continuación, se transcribe, de manera literal, los comentarios realizados en este capítulo, para lo cual, en primera instancia, el señor **Pablo Villegas Fonseca, Secretario General** indica lo siguiente: “Informarles que la señora Maryleana Méndez Jiménez, se excusó por no poder participar de esta sesión”, a lo cual, don **Néstor** añade: “Sí, doña Maryleana llamó, telefónicamente, hoy temprano y solicitó que la excusáramos”.

Asimismo, don **Pablo** agrega: “Además, recordarles que hoy no se encuentra don Minor Morales (Vincenti, Gerente Corporativo de Riesgos), por encontrarse en vacaciones, por lo que nos va a acompañar doña Annia Segura Zúñiga (Jefe Riesgo de Crédito a.i.)”.

Seguidamente, don **Néstor Solís** dice: “De acuerdo. Con las anotaciones previas, estaríamos dando formal inicio a la sesión de hoy, martes 03 de agosto del 2021, corresponde a la sesión ordinaria n.º33-21, y pasaríamos al tema primero *Aprobación del Orden del Día*. Por favor, comentarios. ¿De parte de la Administración, don Douglas (Soto Leitón)?”.

Al respecto, el señor **Soto Leitón** indica: “Sí, señor, por favor, solicitar vacaciones para la próxima semana”.

Asimismo, don **Néstor** consulta si hay otro comentario en *Asuntos Varios*, a lo cual, el señor **José Manuel Rodríguez Guzmán** señala: “Don Néstor, para comentar un asunto personal con ustedes”.

Así las cosas, el señor **Solís** expresa: “De acuerdo don José Manuel y con eso estaríamos dando por aprobado el orden del día”.

Después de considerar el asunto,

#### **LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.º33-21 y se autoriza incluir 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.º32-21, celebrada el veintisiete de julio del dos mil veintiuno.

A continuación, se transcribe, de manera literal, lo comentado en este asunto, para lo cual, don **Néstor** indica: “Don Pablo (Villegas Fonseca), ¿recibimos comentarios?”, y al

respecto, el señor **Villegas Fonseca** responde: “Buenos días a todos, he de informarles que solo se recibieron observaciones de forma, de don Manfred (Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico) y esas observaciones ya están incluidas en la versión (del acta), que ustedes tienen disponible en el SharePoint. No sé si los señores Directores o la Administración tienen algún tema adicional que cotejar, para dejarlo referenciado”.

El señor **Solís** dice: “Comentarios, por favor. No, don Pablo, no tenemos comentarios, entonces estaríamos dando por formalmente aprobada el acta de la sesión ordinaria n.º32-21”.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º32-21, celebrada el veintisiete de julio del 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, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada.

**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, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada.

**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, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada.

## **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, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada.

## **ARTÍCULO VII**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, participa, por medio de la modalidad de telepresencia, el señor **Mynor Hernández Hernández, Gerente Corporativo de Operaciones**, y expone, a la Junta Directiva General, el informe fechado 23 de julio del 2021, acerca del proceso de contratación administrativa para el período comprendido del 01 de febrero al 30 de junio del 2021; lo anterior, en atención de lo dispuesto en la sesión n.º07-21, artículo VII, del 08 de febrero del 2016 y según está consignado en el cronograma del Sistema de Información Gerencial (SIG-22).

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

Dicho informe, textualmente dice, en lo que interesa, lo siguiente:

*Mediante acuerdo de Junta Directiva General, en Sesión 07-16 del 08 de febrero de 2016, Artículo VII, se encarga al Comité Ejecutivo que informe a ese Directorio sobre los procesos de contratación administrativa formalizados, para los siguientes casos:*

- a) Compra de bienes inmuebles por montos mayores a US\$500.000.00.*
- b) Compra, alquiler, leasing de la plataforma tecnológica del Banco por montos mayores a US\$3.000.000.00.*
- c) Construcción de edificios, por montos superiores a US\$1.200.000.00.*
- d) Enajenación o arrendamiento de bienes propios que superen el límite de US\$1.200.000.00.*

*Al respecto, les informamos que realizadas las verificaciones pertinentes, durante el período indicado y según la información tomada del Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP) y el Sistema de la Actividad Contractual (SIAC), se obtuvo el siguiente resultado:*

- *Licitación Pública #2020LN-000013-0015700001 Ampliación de solución EDR para el Conglomerado BCR.*
  - *Contratista: AEC ELECTRONICA SOCIEDAD ANONIMA.*
  - *Adjudicado por: Comité Ejecutivo, en reunión CCE 08-2021 del 01 de marzo de 2021, Artículo IV.*
  - *Monto total de la adjudicación Cuantía inestimable.*
  - *Objeto de la contratación: Ampliar la solución existente en el Conglomerado BCR de agentes que proveen seguridad en los puntos finales por medio de tecnología de nueva generación en detección y respuesta ante amenazas avanzadas.*

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Para tales efectos, el señor **Mynor Hernández Hernández** indica: “La Junta Directiva solicitó, en la sesión n.º07-16, del 08 de febrero del 2016, que se presentaran aquellas contrataciones mayores, las que cumplan con los criterios que vemos ahí (ver imagen n.º1), que es compra de bienes inmuebles por montos mayores a US\$500.000.00 (dólares norteamericanos); compra, alquiler o leasing por más de US\$3.0 millones (dólares norteamericanos); construcción de edificios, por montos superiores a US\$1.200.000.00 (dólares norteamericanos), o enajenación o arrendamiento de bienes propios, que superen US\$1.200.000.00 (dólares norteamericanos).

Mediante acuerdo de Junta Directiva General, en Sesión 07-16 del 08 de febrero de 2016, Artículo VII, se encarga al Comité Ejecutivo que informe a ese Directorio sobre los procesos de contratación administrativa formalizados, para los siguientes casos:

- a) Compra de bienes inmuebles por montos mayores a US\$500.000.00.
- b) Compra, alquiler, leasing de la plataforma tecnológica del Banco por montos mayores a US\$3.000.000.00.
- c) Construcción de edificios, por montos superiores a US\$1.200.000.00.
- d) Enajenación o arrendamiento de bienes propios que superen el límite de US\$1.200.000.00.

**Imagen n.º1.** Procesos de contratación.

**Fuente.** Jefatura de Contratación Administrativa

Don **Mynor** agrega: “Para este semestre, únicamente hay una contratación que cumple con estas condiciones y tiene que ver con la adquisición a AEC Electrónica Sociedad Anónima, de la sustitución de los antivirus y antimalware del Banco. Esa licitación, según la información que me ha pasado (Área de) TI, vence en septiembre de este año, por lo tanto, han tomado las previsiones para hacer las sustituciones de los antivirus. La contratación es por demanda, de cuantía inestimable, y ellos estiman que, alrededor de unos cuatro años, podría estar erogando unos US\$800.000 (dólares norteamericanos); sin embargo, como es de cuantía inestimable, ingresa dentro de esta clasificación.

De manera que, para el último semestre, lo que tenemos es únicamente esta contratación, que tiene que ver con la compra de los antivirus y los antimalware, para todo el Banco, por cuantía inestimable. Esa sería la información, con base en este informe de Contratación Administrativa, que terminó en junio 2021”.

El señor **Néstor Solís Bonilla** pregunta si hay comentarios o consultas, de no haber, indica: “No tenemos consultas ni comentarios don Mynor”. Ante lo cual, el señor **Hernández** prosigue indicando: “El acuerdo es dar por conocida la información; eso es lo que se estaría requiriendo, que se dé por conocida las contrataciones mayores, con corte a junio del año 2021”.

Don **Néstor** le consulta a don Manfred Sáenz Montero lo siguiente: “Por el contenido, ¿debemos declararlo confidencial?”, a lo cual el señor **Sáenz** responde: “No señor, estos son temas de contratación administrativa, entonces, en mi opinión deberían ser públicos”. Así las cosas, se le agradece a don Mynor Hernández, quien finaliza su telepresencia en esta sesión.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

**Considerando:**

**Primero.** Lo acordado por esta Junta Directiva General, en la sesión n.º07-16, artículo VII, del 8 de febrero del 2016.

**Segundo.** Lo establecido en el Sistema de Información Gerencial (SIG-22).

**Se dispone:**

Dar por conocido el informe semestral sobre los procesos de Contratación Administrativa, correspondiente al período del 01 de enero al 30 de junio del 2021.

**ARTÍCULO VIII**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, participan, por medio de la modalidad de telepresencia, los funcionarios de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, señora Hellen Villalobos Chamorro, Gerente Gestión Integral de Capital Humano; señor Fernando Trejos Rodríguez, Jefe Oficina Clasificación y Valoración; y señora Francis Alfaro Vargas, Especialista en Clasificación y Valoración de Puestos, para presentar, a la Junta Directiva General, el resultado del informe técnico realizado a los puestos de Jefaturas y Supervisiones de las Sociedades BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., BCR Valores S.A. y BCR Corredora de Seguros S.A.

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, para lo cual, la señora **Hellen Villalobos** introduce indicando: “El tema es el de salarios de los puestos de jefatura y supervisión de las sociedades, es un tema que, por un reglamento que tiene la Procuraduría (General de la República), tenemos que establecer que los salarios de las sociedades del Banco (de Costa Rica), no pueden sobrepasar la casa matriz; entonces, vamos a externarles la situación como la tenemos.

Solamente, hacerles un comentario previo a que inicie Francis (Alfaro Vargas), quien es la persona que va a exponernos el tema y es que la presentación que les hicimos llegar tiene un ajuste en la parte del acuerdo de la Junta Directiva que, en realidad, se pasó a ser un considerando, porque es un tema de decisión administrativa; entonces, hicimos ese pequeño cambio y solicitar la autorización para que don Pablo (Villegas Fonseca, Secretario General) pueda enviar la actualización de la nueva versión”. Al respecto, don **Néstor Solís Bonilla** responde: “Estaríamos de acuerdo, muchas gracias por la aclaración, doña Hellen”.

Prosigue indicando doña **Hellen**: “Hoy nos acompañan, don Fernando (Trejos Rodríguez), quien es Jefe de Oficina Clasificación y Valoración y doña Francis (Alfaro Vargas), quien es Ejecutiva de esa área, que nos va a hacer la exposición del tema”.

A continuación, la señora **Francis Alfaro** indica: “El estudio se realiza para identificar cómo estamos con el *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones*. Este reglamento, en el artículo 9, establece la política de empleo y salarios que van a tener las sociedades y lo que está subrayado en negrita (ver imagen n.º1), lo subrayamos porque es la parte que nos concierne y dice que la sociedades de los bancos públicos, en el régimen de lo que es materia salarial que apliquen, no pueden superar las condiciones que rigen en el ente fundador, o en este caso, en el Banco, de ahí que las sociedades toman sus políticas e incluyen, como una parte de la política de empleo y salarios interna - aquí ya estamos hablando de las políticas internas del Banco -, el cumplimiento de ese ese reglamento”.



Antecedentes	
Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones:	Artículo 9°—Política de empleo y salarios. En materia de empleo, se sujetarán a lo que disponga la Junta Directiva del Banco o ente público, titular del capital social, sin perjuicio de las directrices que emita el Poder Ejecutivo. <b>El régimen que en esta materia se aplique en el puesto de bolsa, en la sociedad administradora de fondos de inversión o en la operadora de pensiones, no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador.</b> Se exceptúan de esta disposición los corredores de bolsa que por su propia naturaleza, no pueden ser homologados con puestos del ente fundador, rigiéndose entonces por las condiciones de remuneración propias del mercado.
Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de BCR de cada sociedad, Política 5:	f. Cumplir con lo dispuesto en el artículo 9 del <i>Reglamento para la constitución de Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión y Administradoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros.</i>

**Imagen n.º1.** Antecedentes

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Añade doña **Francis**: “Ustedes se preguntaran, por qué, si es de puestos de bolsa, de sociedades anónimas (fondos de inversión) y de OPC, estamos incluyendo la sociedad de seguros; esto es porque, a nivel de Conglomerado (Financiero BCR), nosotros tenemos los salarios homologados, esto quiere decir que, un puesto del mismo nivel, con las mismas condiciones, los mismos requisitos, las mismas responsabilidades, tienen un mismo nivel salarial o un mismo salario; esto se hace, básicamente, por mantener una coherencia interna en el esquema de remuneraciones de que, por ejemplo, una Jefatura en OPC no gane más que una Jefatura en SAFI (Sociedad Administradora de Fondos de Inversión), porque esto comienza a generar reclamos administrativos, por temas de salarios y de puestos, etcétera; entonces, por eso es que se incluye la sociedad de Seguros. Cabe mencionar que cualquier sociedad que se crea, nueva, en el Banco y que ingrese a escala de salarios del mercado, tiene que cumplir con lo que hoy se decida”.

Continúa explicando la señora **Alfaro**: “En la situación actual de estos puestos (ver imagen n.º2), tanto de jefaturas y supervisiones, ¿qué es lo que tenemos actualmente?, las jefaturas de sociedades ganan más que las jefaturas de Banco y las supervisiones también. En las jefaturas se considera que esto sucedió, porque cuando crearon o constituyeron las sociedades, tomaron, para asignarles el salario, un promedio de los salarios que el Banco tenía en esta categoría, pero bajo el esquema base más pluses, que siempre fue mucho más alto que el percentil 50 de mercado. ¿Qué pasa?, que con los años el Banco comienza a migrar al sistema nominal y se ajustan los salarios a salario nominal de mercado, pero no se ajustan los puestos de jefaturas, a nivel de sociedades, se quedan como estaban al principio.

En los puestos de supervisión paso algo parecido, el Banco tenía todas las supervisiones en una categoría 09, percentil 50, y las sociedades homologaron esos puestos a este salario que tenía el Banco y ¿qué pasa?, que, en el tiempo, el Banco aplica la directriz de bajar los puestos de supervisiones, de la categoría 09 a la categoría 08, pero no se hizo a nivel de Conglomerado; es decir, no se revisaron las condiciones de sociedades y por eso hoy están con un salario mayor.

Es importante, para este estudio, que tomemos en cuenta que, tenemos 3 escalas: la del BCR, la de Sociedades que incluyen SAFI, OPC, y VALORES y la escala de SEGUROS. Entonces, en las jefaturas de sociedades, tenemos Seguros, Valores, SAFI, OPC, y BCR, como vemos en este cuadro (ver imagen n.º2). Entonces, las jefaturas de Seguros, en este momento, están ganando ₡573.765.59, más que una jefatura en el Banco y de Valores, SAFI y OPC, están ganando ₡446.945.16, más que en el Banco. Aquí vemos las categorías (referente a imagen n.º2), en Seguros es una categoría 25, percentil 41, con un salario de ₡3.031.826.92 y en las demás sociedades, es una categoría 6, percentil 46, con un salario de ₡2.905.000.00; y en el Banco, es una categoría 12, percentil 50, con ₡2.458.000.00”.

Explica doña **Francis**: “A raíz de eso, ¿qué tenemos que hacer para ajustarnos, o para traer esos salarios de sociedades, ajustados a Banco? Pues tenemos que buscar hacer la homologación. La homologación de salarios se puede hacer de dos formas: homologando una categoría, o sea, buscando en la categoría del puesto, el salario más cercano en el Banco, o podemos homologar los salarios como tal, que consiste en buscar en toda la escala salarial, el salario que se acerque más al que el Banco tiene en esa posición. Esta es la homologación que nosotros recomendamos (imagen n.º2), porque las diferencias suelen ser mínimas, en cambio, en la homologación por categorías suelen ser o muy altas o muy bajas, dependiendo de cada caso por la distribución que tienen las escalas.

Dado esto, nosotros ¿qué hicimos?, buscamos en la escala de sociedades, el salario que este más cercano a los ₡2.458.000, que tiene el Banco, ¿qué tuvimos que hacer?, devolvemos una categoría, o sea, pasar de la 7 a la 6 y buscar el percentil que tuviera el salario más cercano, que es el percentil 61; si vemos el percentil 62, ya se nos pasa al salario que tiene el Banco, entonces, tenemos que usar el percentil 61 y sería un salario de ₡2.427.000. En Seguros pasa lo mismo, vamos en la categoría 17, percentil 61 y tenemos los mismos ₡2.427.000”.

**Salarios actuales de los puestos de Jefatura de las Sociedades comparados con los de Jefatura en la escala nominal del BCR**

La homologación salarial se puede realizar de dos maneras:

- **Homologando la categoría:** con este tipo de homologación las diferencias salariales entre lo que paga el BCR respecto a lo que pagan las sociedades suelen ser muy altas o muy bajas, dependiendo de cada caso.
- **Homologando salarios:** consiste en buscar en la escala el salario más cercano al que tiene el BCR en los puestos homólogos, para que sea asignado y la diferencia entre ambos salarios sea mínima, esta sería la mejor homologación.

PUESTO	SEGUROS		VALORES-SAFI- OPC		BCR		Diferencias	
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros	S.A
JEFATURAS	21-45	€3 031 826,92	07-46	€2 905 006,50	12-50	€2 458 061,34	€573 765,59	€446 945,16

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

Para ajustar los salarios de los puestos de jefaturas de las sociedades, de €2.905.006,50 a €2.458.061,34 del BCR, es necesario bajar una categoría y buscar el percentil que tenga asignado el salario más cercano a los €2.458.061,34 del BCR.

**Imagen n.º2.** Salarios actuales de los puestos de Jefatura de las Sociedades comparados con los de Jefatura en la escala nominal del BCR

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

El señor **Olivier Castro Pérez** pregunta: “¿Cuando se juega con los percentiles, no está creando una desigualdad entre personas que considera uno, que son iguales? Digamos, en el Banco aplica el percentil 50, en otro el 61 y en otro el 14, no está tratando a todos iguales”.

La señora **Alfaro Vargas** responde: “A nivel de sociedades, el percentil de referencia del Banco es el 50, pero en las escalas esto se mueve por todos los percentiles, buscando precisamente esa homologación. Si nosotros vamos ahora a los puestos de Sociedades, por ejemplo, ninguno es percentil 50; tanto de los operativos como hasta las jefaturas, supervisiones, direcciones o gerencias, tienen un percentil diferente a 50, porque, precisamente lo que se busca es buscar homologar a la referencia Banco, que es el 50. Por ejemplo, tenemos que el percentil oficial, hoy, de las supervisiones, es el percentil 54, no el 50; el de las jefaturas es el 46, no el 50; es decir, se busca la referencia del percentil 50 de Banco, pero no aplica así en las escalas de las sociedades, por eso es por lo que nosotros nos movemos en el percentil”.

Sobre el particular, don **Olivier Castro** dice: “Sí, yo medio entiendo este enredo, uno busca una categoría en el mercado y esa categoría la aplica al percentil 50 y eso da X, ese es el salario; por qué a un salario le va a aplicar el 50, al otro el 61 y al otro el 62, eso, por lo menos no lo entiendo”.

Para aclarar el tema, el señor **Douglas Soto Leitón** indica: “En el parámetro de mercado es el 50, pero en las escalas de las subsidiarias ese 50, no necesariamente es 50; puede ser, en algunos casos, 40, 30 o 60, eso es una tarea que hay que hacer en el futuro, para homogenizar las escalas de la subsidiarias, pero, actualmente tenemos tres escalas, a nivel de subsidiarias, pero, en ese sentido, lo que dice don Olivier es lo correcto, el patrón es el mercado

del 50%, pero hay que buscar las equivalencias - lo que está explicando doña Francis - , que se acerque a ese 50%, que no lo sobrepase, sino que estén muy cerca de eso”.

Don **Olivier** prosigue indicando: “Pero entonces el tratamiento, desde el punto de vista de percentiles, es desigual”. A lo cual, don **Néstor Solís Bonilla** señala: “Tal vez no desigual, sino propio de cada subsidiaria, a lo que estoy entendiendo”.

Doña **Francis Alfaro** explica: “Nosotros tenemos presente que la referencia de mercado, a nivel de Conglomerado, es precisamente como una referencia, pero tenemos escalas ya con salarios en cada percentil, ahí es donde nosotros tenemos que tratar de ubicarnos, porque, claramente, los salarios del Conglomerado no están a mercado, o sea buscamos estar lo más cerca del mercado y no sobrepasarlo, siempre lo más cercano al percentil 50, pero hay casos donde sobrepasa un poco, porque las escalas están dadas matemáticamente con esas distribuciones; entonces, siempre buscamos estar ubicados en el percentil 50, pero como dice don Douglas (Soto), eso puede variar dependiendo de cada escala y por eso es que nosotros, acá, nos movemos en los percentiles, precisamente, para buscar el salario más cercano a lo que el Banco tiene, en este momento.

Ese salario del Banco puede ser que esté muy cercano al de mercado, o puede que no, pero, nosotros utilizamos el mercado como referencia, de manera que, en esta homologación, que nosotros hicimos, la categoría de las jefaturas debería ser en Valores, OPC y SAFI, categoría 6, percentil 61, y en Seguros categoría 17 percentil 61 y nos queda, como diferencia salarial, entre las jefaturas de Sociedades con Banco ¢30.000, que es la diferencia mínima, ¿qué quiere decir esto?, que las jefaturas de las sociedades ganarían ¢30.000 menos que las de Banco, y ahí estaríamos cumpliendo con el Reglamento, porque no están sobrepasando el salario que actualmente tiene el Banco (ver imagen n.º3)”.

Homologación de los puestos de Jefaturas de sociedades al salario de los puestos de Jefatura en la escala nominal del BCR									
Por lo anterior se debe buscar el salario más cercano a ¢2.458.061,34 en la categoría anterior, que corresponde a la categoría 06 percentil 61 de sociedades:									
ESCALA SOCIEDADES (OPC- SAFI -VALORES)									
Cat. Nueva	Clasificación				P-61	P-62			
6	Jefe de Oficina / Supervisor / Coordinador de Proyectos				¢2 427 212,85	¢2 482 122,85			
En el caso de Seguros para que el salario homologado quede exactamente igual al de las otras sociedades se debería utilizar categoría 17 percentil 61.									
Homologación Jefatura	SEGUROS		SOCIEDADES		BCR		Diferencias		
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros	S.A	
Categoría homologable salarialmente a la 12-50 del BCR	17-61	¢2 427 212,85	6-61	¢2 427 212,85	12-50	¢2 458 061,34	-¢30 848,49	-¢30 848,49	

**Imagen n.º3.** Homologación de los puestos de Jefaturas de las sociedades al salario de los puestos de Jefatura en la escalan nominal del BCR.

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Don **Olivier** toma la palabra para realizar una consulta a don Manfred Sáenz Montero y dice: “Don Manfred, ¿le cabría a un funcionario, con percentiles distintos, hacer un reclamo? Digo esto, porque, en algún momento, cuando estuve en el Banco Central (de Costa Rica) nos tocó hacer un ajuste salarial, precisamente, porque había discrepancia entre los percentiles que se habían aplicado a un funcionario o a otro”.

Don **Manfred** responde: “La respuesta es, no. A los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales, es decir, el percentil debería aplicar razonablemente similar a las posiciones que están haciendo lo mismo, pero aquí tenemos sociedades con características diferentes. A mí me parece que lo razonable es como se explicaba hace un instante, que hay que procurar homogenizar o estandarizar la forma de pago de las compañías que tienen un parámetro, sí, que es el del Banco, pero entre ellas hay posiciones que sí son muy similares y ahí si cabe, digamos, unificarlo, pero contra el Banco no necesariamente lo veo, porque las condiciones del Banco y, además, las condiciones laborales del Banco, respecto a subsidiarias tienen diferencias”.

En relación con el mismo tema, la señora **Hellen Villalobos** indica: “Para ampliar, aquí es importante mencionar que la diferencia de los percentiles se hace al puesto y no a la persona; eventualmente, si hubiera diferencia de percentiles en un mismo puesto, con percentiles diferentes entre las personas, ahí sí que cabría, eventualmente, reclamos, pero se hace al puesto y no a la persona; entonces; todas las personas que están en un mismo puesto mantienen el mismo percentil”.

Al respecto, don **Néstor** dice: “Me da la impresión de que, como está tan revuelto, si uno se va y se asoma a los percentiles eso puede llevar a un error; hay que ver el puesto, la categoría del puesto y el salario del puesto, porque las curvas salariales son diferentes en las diferentes subsidiarias; lo que quiero decir es que no son comparables vía percentiles, sino vía salario”.

En relación con el anterior comentario, doña **Francis** dice: “De hecho, por eso les comentaba, anteriormente, que buscamos la homologación salarial y no por categoría de percentil, sino que buscamos el salario más homólogo a Banco, para que todos, como dice doña Hellen, aunque sea diferente percentil, tengan el mismo salario y aplicaría para todas las personas que estén en ese puesto y por eso nos movemos en los salarios y no tanto en la categoría

y el percentil, porque en escalas, van a ver categorías que nos permitan hacer eso, que siempre quede una diferencia muy alta”.

Retomando la exposición, la señora **Alfaro** indica: “Continuamos con las supervisiones, y como les mencioné antes, en el Banco, todas las supervisiones tenían categoría 09, percentil 50; posteriormente, por una directriz, la mayoría pasaron a categoría 08 y percentil 50, esto no quiere decir que se eliminaron las categorías 09 en las supervisiones, sino que son de supervisiones muy específicas, por ejemplo, les voy a mencionar TI, proyectos, arquitectura empresarial, analítica avanzada, que tienen características que fundamentan ese salario en categoría 09, como es el nivel de complejidad de las funciones, los requisitos en cuanto a conocimientos técnicos o especializados de una materia, la experiencia que se requiere y la competencia externa que tiene el puesto, también.

Entonces, a nivel de supervisiones lo que vemos es que, si homologamos a la categoría 08, actualmente la diferencia que tienen las Sociedades con respecto a Banco es de ₡322.403.98, o sea, actualmente la supervisión de las Sociedades gana ₡322.403.98, más que en el Banco. Cuando vamos a la categoría 09, no, están bien homologadas, ganarían ₡43.000 menos, no sobrepasaría; pero acá lo importante es hacer la revisión, de hecho, lo hicimos, de cuáles supervisiones de Sociedades pueden mantenerse con el salario que tienen ahora y cuáles deben bajar, porque no podemos decir que todas deberían bajar; si hay supervisiones que cumplen con estas características se pueden mantener una categoría 09.

¿Qué características son estas? Que sean áreas dedicadas propiamente el negocio, que sean áreas que supervisan proyectos prioritarios de la Sociedad, que sean áreas que supervisan puestos profesionales, que nosotros llamamos *senior*, que son puestos muy altos salarial y técnicamente; las áreas de TI por el tecnicismo que tienen, la competencia externa que tienen y porque, precisamente, tienen este tipo de profesionales que son los que, salarialmente, son los más altos de Conglomerado y también son áreas con mucha competencia externa (ver imágenes n.º4 y n.º5)”.



**Salarios actuales de los puestos de Supervisor en las Sociedades comparados con los puestos de Supervisor de BCR**

COMPARATIVO SALARIOS SOCIEDADES / BCR								
PUESTO	SEGUROS		VALORES-SAFI- OPC		BCR		Diferencias	
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros	S.A
SUPERVISIONES	17-54	€2 042 827,62	6-54	€2 042 832,70	8-50	€1 720 423,64	€322 403,98	€322 409,06

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

**Puesto de Supervisión de Sociedades homologadas a la categoría 09 del BCR**

COMPARATIVO SALARIOS SOCIEDADES / BCR								
PUESTO	SEGUROS		VALORES-SAFI- OPC		BCR		Diferencias	
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros	S.A
SUPERVISIONES	17-54	€2 042 827,62	6-54	€2 042 832,70	9-50	€2 085 849,00	-€43 021,38	-€43 016,30

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

A nivel de BCR, en casos muy específicos se cuenta con puestos de Supervisor en la categorías 09, como lo son las áreas de: TI, PMO, Arquitectura empresarial, Analítica Avanzada, entre otras, lo anterior por el nivel de complejidad de las funciones, requisitos en cuanto a conocimientos técnicos o muy especializados en una materia, experiencia, competencia externa, así como el nivel de responsabilidad y supervisión de puestos profesionales "senior" categorías 08.

**Imagen n.º4.** Salarios actuales de los puestos de Supervisor en las Sociedades comparados con los puestos de Supervisor de BCR

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

**Características de los Puestos de Supervisión en Sociedades que pueden mantenerse homologados a la categoría 09 percentil 50 de la escala nominal del BCR**

Se identificaron en cada sociedad los puestos de supervisión que pueden mantenerse homologados a la categoría 09 de la escala nominal del BCR, por cumplir con las siguientes características:

- Son áreas dedicadas propiamente al negocio
- Son áreas que supervisan proyectos prioritarios de la sociedad
- Son áreas que supervisan puestos profesionales categoría 5 percentil 69 (cat. 08, percentil 50 BCR)
- Son áreas de TI (muy técnicas, con mucha competencia, y con profesionales de mayor nivel salarial)
- Son áreas con mucha competencia externa

**Imagen n.º5.** Características de los Puestos de Supervisión en Sociedades que pueden mantenerse homologados a la categoría 09 percentil 50 de la escala nominal del BCR

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Prosigue exponiendo la señora **Alfaro** y dice: "Cuando nos vamos a las Sociedades (ver imagen n.º6), identificamos lo siguiente: en la primer columna vemos las Sociedades que podrían, por ese tipo de características, mantenerse con el salario que tienen en las Sociedades, y tenemos que en SAFI, que es donde está la mayoría, sería la Supervisión de Proyectos y la Supervisión de Ingeniería de Proyectos, que tienen los proyectos prioritarios de la Sociedad; la Supervisión de Fondos de Inversión y la Supervisión de TI; en Valores no identificamos supervisiones que se puedan mantener en la 09; en OPC, la Supervisión de TI, y en Seguros, tampoco identificamos supervisiones que se puedan mantener en la 09".

**Supervisiones de Sociedades que se mantienen homologados a la categoría 09 percentil 50 y supervisiones que deben ajustarse a la categoría 08 percentil 50**

AREA	SUPERVISIONES QUE SE MANTIENEN HOMOLOGADAS A LA CATEGORÍA 09 PERCENTIL 50 DE BCR	SUPERVISIONES QUE SE DEBEN HOMOLOGAR A LA CATEGORÍA 08 PERCENTIL 50 DE BCR
SAFI	SUPERVISOR DE PROYECTOS	SUPERVISIÓN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGO
	SUPERVISOR DE INGENIERÍA DE PROYECTOS	SUPERVISIÓN DE NEGOCIOS
	SUPERVISOR DE FONDOS INMOBILIARIOS	SUPERVISIÓN JEFATURA ADMINISTRATIVA
	SUPERVISOR DE TI	
VALORES	NO HAY	SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERO
		SUPERVISIÓN DE NEGOCIOS
OPC	SUPERVISOR DE TI	SUPERVISIÓN FINANCIERO ADMINISTRATIVA
		SUPERVISIÓN DE VENTAS
SEGUROS	NO HAY	SUPERVISIÓN COMERCIAL
		SUPERVISIÓN DE OPERACIONES
		SUPERVISIÓN DE RIESGO Y CONTROL NORMATIVO
		BCR SEGUROS

En el cuadro se muestran los puestos de supervisión de cada sociedad que deben mantenerse homologados a la categoría 09 percentil 50 y los que deben homologarse al salario de la categoría 08 percentil 50 del BCR.

**Imagen n.º6.** Supervisores de Sociedades que se mantienen homologados a la categoría 09 percentil 50 y supervisiones que deben ajustarse a la categoría 08 percentil 50

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

La señora **Alfaro** continúa refiriéndose al tema y dice: “Entonces, ¿cuáles supervisiones deben bajar de salario, para poder ajustarse a la categoría 08 que el Banco paga en sus supervisiones?, las que vemos en la segunda columna (referente a imagen n.º6), que son casi todas las administrativas: las de riesgo; cuando ven de negocios, se refiere a ventas propiamente, con operativas, por decirlo así; las de operaciones y las de control. Una vez identificado eso, podemos decir que, estas (columna de la izquierda) se podrían mantener homologadas a las 09, como están hoy y éstas (columna de la derecha) deberían ajustarse, las de la segunda columna.

Viendo salarios (ver imagen n.º7), en el primer cuadro es donde están las diferencias de ¢322.000 y abajo vienen las homologaciones, entonces, acá es lo mismo, si homologamos a la categoría, pasa lo que don Néstor decía; puede que no nos den, por las variaciones y las curvas que tienen la misma escala, no podemos ajustar con el mínimo de diferencia, pero si ajustamos, como lo ven, en el segundo caso, nos vamos a toda la escala y buscamos el salario más cercano, a la supervisión que tiene el Banco, que es ¢1.720.423.64.

¿Qué quiere decir esto? Que, en las supervisiones de Sociedades, por ejemplo, actualmente son (categoría) 6, percentil 54; nos movemos en el percentil y encontramos que en el percentil 40 tenemos el salario más cercano al del Banco. Igual en Seguros, en el percentil 40 tenemos el más cercano al Banco y quedarían ganando ¢5.375 menos que Banco, o sea, que esta



homologación es un éxito, porque está muy cercano a Banco, la diferencia es ¢5.000. Entonces, esa sería la homologación por realizar en las Supervisiones que corresponde ajustar”.

**Homologación salarial de los puestos de supervisión de las Sociedades a la categoría 08 percentil 50 de la escala nominal del BCR**

COMPARATIVO SALARIOS SOCIEDADES / BCR									
PUESTO	SEGUROS		VALORES-SAFI- OPC		BCR		Diferencias		S.A
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros	S.A	
SUPERVISIONES	17-54	¢2 042 827,62	6-54	¢2 042 832,70	8-50	¢1 720 423,64	¢322 403,98	¢322 409,06	

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

HOMOLOGACIÓN SALARIAL DE LAS SUPERVISIONES DE SOCIEDADES A LAS DEL BCR									
TIPOS DE HOMOLOGACIÓN	BCR		VALORES-SAFI- OPC		SEGUROS		Diferencias		S.A
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros	S.A	
HOMOLOGACIÓN A LA CATEGORÍA	8-50	¢1 720 423,64	5-69	¢1 691 275,70	13-69	¢1 691 270,63	¢29 153,01	¢29 153,01	
HOMOLOGACIÓN SALARIAL	8-50	¢1 720 423,64	6-40	¢1 715 052,95	17-40	¢1 715 047,87	¢5 375,77	¢5 375,77	

En el cuadro se muestran los 2 tipos de homologación, si se **homologa a la categoría 08** la diferencia entre lo que paga el BCR con relación a lo que pagan las sociedades sería de ¢29.153,01, mientras que si se **homologa al salario que corresponde a la categoría 08 percentil 50**, abriría una diferencia de ¢5.375,77 entre ambos salarios.

**Imagen n.º7.** Homologación salarial de los puestos de supervisión de las Sociedades a la categoría 08 percentil 50 de la escala nominal del BCR

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

El señor **José Manuel Rodríguez Guzmán** realiza la siguiente consulta: “¿Estos ajustes que se harían incluye también los puestos de las auditorías internas de las Subsidiarias?”. A lo cual, doña **Francis** responde: “No, aquí estamos viendo solamente las Jefaturas y Supervisiones de la Administración de las Subsidiarias, no de la Auditorías”.

Por lo indicado, don **José Manuel** indica: “En el caso, no estoy seguro si en las otras (sociedades), pero en el caso de la Operadora, la Auditoría de la Operadora tiene un puesto de Supervisor y le estoy entendiendo a usted (doña Francis) que, entonces, ese no sufriría ninguna modificación, ni cualquier otro que haya en las otras auditorías internas”. Y al respecto, la señora **Alfaro** dice: “La SAFI también cuenta con Supervisión de Auditoría; son las únicas dos que tienen supervisiones en auditoría y los auditores senior y los generales”.

El señor **Javier Zúñiga Moya** expone la siguiente consulta: “¿Sabemos cuántas personas podrían, eventualmente, verse afectadas? ¿Qué significa eso para la gente, alrededor de este tema? ¿Cuántos supervisores?”.

Doña **Francis** responde: “Don Javier, nosotros, como parte del estudio, más adelante vamos a ver el tema de las dos vías que hay; lo que usted nos consulta, ya se está trabajando para ver el impacto legal y económico en cada Sociedad, si se toma alguna de las dos vías que, más adelante les vamos a presentar. Ahí le respondo mejor la pregunta”. Entonces, don **Javier** dice: “Bien, esperemos más adelante. Como se están planteando las conclusiones, pensé que lo que seguía era el tema del acuerdo, por eso me adelanté a hacer las preguntas. Pero yo sí

vi, más adelante las opciones que Ustedes presentan, que son ir a un convenio RAC, o mantener el estatus quo”.

La señora **Alfaro** continúa exponiendo y dice: “Como conclusiones del estudio es que se deben ajustar los salarios en estas dos clases, que son las jefaturas y las supervisiones, para cumplir con el Reglamento y con las políticas internas, porque el tema está en las dos regulaciones. Para aplicar esto tenemos dos vías (ver imagen n.º8): la vía de aplicar, únicamente, a los nuevos nombramientos que se hacen en estas posiciones; es decir, que, si se va un supervisor, el nuevo entra con esta condición salarial nueva, sin afectar a los funcionarios que actualmente tienen esa posición o ese puesto en la Sociedad.

Esto lo que nos va a permitir es, por ejemplo, la continuidad de la relación laboral con personal que ya conocen sus funciones, con experiencia y conocimiento del negocio o el área a cargo; se minimizan las probabilidades de pérdida de recurso capacitado y conocedor del puesto, lo que garantiza la continuidad del negocio y no se da la afectación presupuestaria, por liquidación de funcionarios, así como las implicaciones en cuanto al procedimiento de los acuerdos RAC, que, logísticamente sí lleva bastante trabajo.

La segunda vía (en referencia a la imagen n.8), es lo que comentaba don Javier, que es aplicar el proceso de liquidación y recontratación por medio del acuerdo RAC, que es la solución alterna de conflictos, a todos los que actualmente ocupan esas jefaturas y supervisiones. ¿Qué quiere decir esto? Que se les liquida, por medio de un acuerdo RAC y se le recontrata por medio de ese acuerdo, pero esto tiene una implicación de que entran con el salario menor, pero, además, si ellos vuelven a entrar a la Sociedad, tienen que devolver las cesantías y ahí es donde se pueda tener la fuga del capital humano, de que, además de que entra con una condición salarial menor, no les sirva, a ellos, actualmente devolver la cesantía y haya esa afectación a la continuidad del negocio.

También, en esta vía, se requiere validar el contenido presupuestario, requerido para la aplicación en cada Sociedad y acá viene un poco lo que don Javier nos decía, de cuántas personas hay en esa situación, y eso sería, si se toma esta vía del RAC, sería el estudio, persona por persona, ver cuántos años tiene, qué condición de salario tiene en este momento, en cada uno de los puestos y en eso ya se está trabajando, es el cuarto considerando”.

#### Conclusiones

De ajustarse el salario para dichos puestos, existen dos vías a aplicar:

1. Aplicarlo **únicamente a los nuevos nombramientos que se realicen en estas posiciones**, sin afectar a los funcionarios que actualmente ostentan la categoría y percentil vigentes al día de hoy.

- Con lo anterior, se mantiene la continuidad de la relación laboral con personal que ya conoce sus funciones, con experiencia y conocimiento del negocio y del área a su cargo.
- Se minimiza las probabilidades de la pérdida del recurso capacitado y conocedor del puesto.
- Se garantiza la continuidad del negocio.
- No se da la afectación presupuestaria por la liquidación de los funcionarios, así como las implicaciones en cuanto al tiempo por el procedimiento de los acuerdos RAC.

2. Aplicar un **proceso de liquidación y recontratación por medio de acuerdo RAC** (Resolución alterna de conflictos) a **todos los que actualmente ocupan puestos de Jefaturas y supervisiones en las sociedades**, esto implica revisar cada caso en particular y el presupuesto de cada sociedad.

- Con esta alternativa se podría dar la pérdida de personal con experiencia y conocimiento del negocio, considerando la disminución salarial y la devolución de la cesantía, y por ende la afectación en la continuidad del negocio.
- Se requiere validar el contenido presupuestario requerido para su aplicación.

**Imagen n.º8.** Conclusiones

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

A continuación, la señora **Francis Alfaro** da lectura a los siguientes considerandos:

*Primero. Que tanto el “Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros” como “las Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de cada sociedad” indican que en materia salarial no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador.*

*Segundo. Que los salarios actuales de los puestos de Jefatura y Supervisión de las Sociedades, Operadora de Pensiones, SAFI, Puesto de Bolsa y Seguros, representan un monto superior a los puestos de Jefatura y Supervisión existentes en la escala nominal del BCR.*

*Tercero. Que con motivo de cambios en la estructura organizativa de algunas de las Sociedades, así como salidas de personal en los puestos señalados, se requiere ajustar el salario y percentil de dichos puestos, de previo a realizar los concursos y nombramientos correspondientes, ya que es un tema urgente en las sociedades para la continuidad del negocio y el control interno de las funciones.*

*Cuarto. Que la administración realizará un estudio jurídico- económico para determinar la viabilidad de ajustar o no los salarios de los titulares que hoy ostentan los puestos de Jefaturas y Supervisiones y que eventualmente tienen que bajar para homologarse al salario del BCR.*

Don **Néstor** se refiere al primer considerando y dice: “Es cierto que eso es lo que dice el Reglamento, pero, también es cierto que tenemos la situación que tenemos. ¿Hace cuánto tenemos esta situación, cuánto tiempo hemos vivido sin corregir esa situación?”.

Responde doña **Francis**: “Anterior a que nosotros estuviéramos en esta área, recordemos que las Sociedades en el 2009 [sic]; entonces, no son tan nuevas, pero también este reglamento es...”.

Interviene don **Douglas Soto** para aclarar: “Doña Francis, las sociedades se crearon en 1999. Cuando se crearon las sociedades había un balance entre la gente con sueldo base más pluses, más salario nominal; lo que se determinó fue un promedio para ajustar esos

salarios. Hoy, con la salida de esas personas, el promedio ya cambió, y ahí es donde nace la diferencia”.

Don **Néstor** insiste indicando: “Pero no me contestaron, don Douglas; quisiera tener una idea de tiempo, ¿hace cuánto tenemos ese problema?, y quisiera preguntar ¿por qué no lo hemos solucionado?”.

Para responder la consulta, la señora **Hellen Villalobos** indica: “Igual, causalmente les hacía a ellos la misma consulta, porque este es un tema que lo identificamos recientemente nosotros, los que estamos, hoy, aquí. Y lo identificamos porque se estaba creando la escala para (la sociedad) BCR Leasing, y al crear la escala, doña Francis comentaba que se identificó que saltaban las diferencias salariales y salió este Reglamento que, al parecer, los antecesores, o no lo conocían o había quedado ahí de lado, en el momento en que se crearon. Pero, es reciente que nosotros nos estamos dando cuenta de que eso existe y estamos tomando las acciones correctivas, en este momento”.

La señora **Alfaro** complementa indicando: “También es importante que nosotros lo identificamos, porque ahora hay un área que hace los estudios de puestos, los estudios de salarios y comenzamos a analizar todas las escalas; entonces, cuando entra BCR Leasing, en realidad lo que se estaba realizando era cómo iban ellos a ingresar a las escalas salariales de Sociedades y se identifica esta situación. Nosotros, recientemente lo vimos, como dice doña Hellen”.

El señor **Olivier Castro** pregunta: “¿Cómo se homologa el hecho de que, en una sociedad, no hay inamovilidad y en el Banco sí lo hay? Doña **Francis** pregunta: “¿A qué se refiere con inamovilidad?”. A lo cual, don **Olivier** dice: “Que usted no puede despedir a un empleado en el Banco, pero sí lo puede despedir en la sociedad”. Responde don **Douglas Soto** y dice: “Don Olivier, ese factor no se toma en cuenta”.

En relación con el tema, don **Olivier** agrega: “Si uno está homologando algo, hay que homologarlo”. Don **Douglas** indica: “Es un beneficio de los cuales cuentan los empleados del Banco, no así las subsidiarias, como otros (beneficios), por ejemplo, el fondo de pensiones”.

Don **Renán Murillo Pizarro** expresa: “Tal vez no soy la persona indicada, porque no soy abogado, pero el Banco no tiene inamovilidad, el Banco tiene estabilidad para sus trabajadores. El Banco puede invocar una reestructuración, el Banco puede abrir procedimientos

para despedir empleados que no cumplan con los rendimientos, o sea, que no ejecutamos adecuadamente, es cierto, pero hay estabilidad, no inamovilidad”.

El señor **Manfred Sáenz Montero** se refiere al tema y dice: “Para aclarar, en las subsidiarias, el (artículo) 85 d) o e), (Código de Trabajo), si no me falla el inciso, nada más uno liquida y despide. El Banco no puede hacer eso, esa es la diferencia que está mencionando don Olivier, precisamente. En la empresa privada, me dicen ‘muchas gracias por participar, tome su cheque y nos vemos mañana, listo’. El Banco no puede hacer eso; tiene que haber justa causa y cómo dice don Renán, eso sí también, para que no haya justa causa y sea responsabilidad del patrono, en este caso, tiene que ser supuestos muy calificados: reestructuraciones, por ejemplo, es el típico, o que haya incurrido en falta, o programas de movilidad, que es otro ejemplo, pero sí, esa es una pequeña gran diferencia de las subsidiarias.

Lo que yo podría comentar, si me permiten terciar en esto, es que más bien esa es una circunstancia que el Banco, hoy, no quisiera tener, para tener un poquito de más flexibilidad (laboral), que sí la tienen las subsidiarias. Ahora, cuantificar eso, en monetario, sí es complicado, porque depende de la óptica, usted lo puede ver como un beneficio y no tan beneficio, esa sí es la realidad; depende del sombrero que uno se ponga para leerlo, puede ser positivo o no tanto”.

Sobre el comentario anterior, doña **Francis** indica: “Don Manfred, de hecho, si no me equivoco, después de la reforma del empleo público, las sociedades, aunque tienen esa flexibilidad, sí tienen que justificar, muy bien, el despido,”. A lo cual, don **Manfred** señala: “No, aun así, cuando es por voluntad del patrono, pura y simple, nada más ‘muchas gracias y listo’. Lo que no se puede usar, para no dejar eso en el aire, es aquella carta que hace años se decía: *‘por reestructuración, Manfred, muchas gracias’*; eso no se puede, si me van a despedir, con justa causa y sin responsabilidad del patrono, tiene que explicarme por qué y, entonces, lo que la reforma laboral hizo es, ‘ok, ese es el motivo y eso es lo que vamos a ir a discutir en la Corte’, pero el otro motivo, el de, simplemente por voluntad de las partes, que el patrono tiene esa facultad, esa sigue intacta, pero tiene que decirse, el 85 d), que dice: *‘mire, muchas gracias’*”.

En otro orden de ideas, la señora **Mahity Flores Flores** indica: “Me quedaba la duda de lo que explicaba la compañera (se refiere a doña Francis), sobre ese proceso de revisión, que surge porque estaban valorando la nueva Subsidiaria que se creó, de Leasing, pero, ¿ustedes están haciendo una revisión integral, de todas las escalas salariales, para ver que todas cumplan

con esta normativa que nos explicaba, que no fueran salarios superiores, o es solo específicamente para estas dos categorías?, para entender por dónde van, qué es lo que viene, si vas a seguir en este proceso”.

Responde doña **Francis**: “Doña Mahity, nosotros revisamos toda la escala salarial, lo que pasa es que, con estas dos clases, específicamente, estamos incumpliendo el Reglamento y las políticas, pero ya está revisado todo y a nivel profesional una de las conclusiones que sacamos de este estudio es que las escalas tienen, sí o sí, que revisarse y actualizarse, porque ya tienen muchos años de no estar actualizadas. ¿Qué pasa con las otras categorías, o las otras clases de puestos? Es la situación inversa más bien, que está muy por debajo del Banco; este tema hoy es muy urgente e importante, porque estamos incumpliendo un reglamento, con lo otro, si bien no estamos ajustados, pero estamos dentro de lo que dice el reglamento y eso conlleva el ajuste de las escalas, y conlleva todavía un estudio mayor.

Este estudio y este ajuste, es un poco urgente también verlo, porque actualmente, una vez que nosotros identificamos esto, no podemos nombrar más jefaturas ni más supervisiones, sabiendo que estamos incumpliendo con el reglamento, con los salarios que actualmente tenemos. Entonces, actualmente las Sociedades tienen puestos o concursos que necesitan llenar y que no hemos podido realizarlos, precisamente, porque no podemos pasar por alto este hallazgo, y por eso ellos sí están pendientes de lo que hoy se resuelva, para poder ajustar esos salarios y continuar con esa parte; pero sí se hizo todo el estudio de la escala y con relación al Banco, también y entre ellos mismos, como están en cuanto a salarios”.

La señora **Alfaro** se refiere al considerando cuarto y dice: “Eso es como dos apartados: ajustar el salario, que es lo que correspondería, para cumplir con el reglamento y la otra parte es, ahora sí, con la población que ya tenemos nombrada ahí, qué vía vamos a tomar”.

Asimismo, doña **Francis** hace referencia a la propuesta de acuerdo y dice: “Nosotros lo que recomendamos a la Junta Directiva es aprobar el nuevo salario mensual, para los puestos de jefaturas de Sociedades, que quedaría en una categoría 06, percentil 61 y bajaría a  $\text{¢}2.427.212.85$  sin cargas y  $\text{¢}3.711.946.32$  con cargas. Recomendar a la Junta Directiva General, aprobar el nuevo salario para las supervisiones, con el siguiente detalle: pasarían de percentil 46, a percentil 40, en la misma categoría, con un salario de  $\text{¢}1.715.052.95$ , sin cargas y  $\text{¢}2.622.887.34$ . Y mantener las siguientes supervisiones, como están hoy, porque cumplen con

las características de las categorías 09, que son la Supervisión de TI en OPC, y las que son de SAFI, que actualmente tienen un salario de ¢2.042.832.70”.

Sobre la propuesta de acuerdo, don **Néstor** dice: “Para ver estamos entendiendo correctamente. Esa recomendación es para los puestos nuevos, para los que hay que tomar esas medidas y los otros (puestos) se quedan tal como están”.

Responde doña **Francis**: “Los que están, tendríamos que considerar alguna de las dos vías, que se queden como están y conforme van saliendo se sustituyen en el salario nuevo, o tomar la vía de liquidación y recontratación por medio del acuerdo RAC, se liquidan todos y entran otra con el salario ajustado”. A lo cual, el señor **Solís** pregunta: “¿Y cuál es la recomendación técnica?”.

En respuesta, doña **Hellen Villalobos** dice: “Don Néstor, de momento es solicitarle a la Junta Directiva la aprobación para los casos nuevos y poder sacar los concursos y normalizar la situación con los nombramientos, o las personas que vayan a ocupar esos puestos, en primera instancia, de momento.

Para los que no están, es hacer el estudio, terminar el análisis; tenemos que ver la parte económica y la parte jurídica, todavía no sabemos cuál es la recomendación final, hasta tanto no concluyamos, por eso se incluyó, en el considerando; este fue precisamente el punto que cambiamos”.

Doña **Francis** complementa la idea diciendo: “Acá, lo que nosotros exponemos son las dos vías (se refiere a la imagen n.º8); después, con los datos de cada una de las Sociedades, se tendría que decir qué es lo mejor para las Sociedades”.

En relación con lo expuesto, don **Néstor** solicita: “Don Manfred, por favor sus comentarios, su recomendación, qué opina Usted del planteamiento. La propuesta es para lo nuevo y la segunda parte, lo que entiendo es que lo van a estudiar, van a hacer la tarea. Me parece que están las dos alternativas abiertas y que hay que estudiarlas, eso es lo entiendo”.

El señor **Sáenz Montero** dice: “Sí señor, así es como está planteada. Yo, personalmente, creo que sí hay que corregir lo que ellos encontraron, esa es la primera parte que se estaría aprobando, porque no se podría llenar vacantes, ni concretar salidas con los salarios actuales, porque estaríamos incumpliendo ese reglamento; entonces, eso es lo primero.

Y lo segundo, yo les voy a dar mi apreciación a mano alzada. Yo, personalmente, y esto sujeto a la matemática, pero esto no me va a fallar; el volumen de las personas que están



en esas jefaturas no amerita una liquidación, sino esperar que se dé la renovación de las funciones y voy a dar dos ejemplos, que fueron, las fuerzas de ventas de la OPC y del Puesto de Bolsa, que sí liquidamos y volvimos a contratar con un RAC y todo, porque ahí hubo un cambio estructural de la forma de pagar las comisiones; entonces, eso ameritaba toda una revisión, pero claro, eso fue muy grande y en cada Junta Directiva se vieron los valores económicos que se iban a producir en las mejoras, en los rendimientos de la empresa. En este caso, creo que son puestos que se pueden identificar y que, según la rotación, podemos esperar a que, cuando vayan saliendo, las nuevas contrataciones ya vengan en las condiciones que ya estaban. Esa es mi recomendación, sin perjuicio de que los números, pero me parece que no nos van a dar, como sucedió con la fuerza de ventas.

En resumen, en respuesta a su pregunta, don Néstor, yo estoy de acuerdo con la recomendación: hay que corregir el hallazgo y hay que traer una solución, al menor plazo posible; ahí no me animo a decir si en seis semanas, como dice el acuerdo de cajón, por decirlo así, de formato, o van a ocupar más plazo. Pero sí es importante que, en este caso, para ustedes no quede en el limbo; a esto hay que darle solución a muy corto plazo, para que también, ustedes, cuando se venga con esta solución, lo tengan presente; no se valdría que venga muchos meses después y tenga que volver a explicar todo y no aprovechar que lo conozcan”.

La señora **Mahity Flores** sugiere: “Tal vez, únicamente, en el acuerdo, yo pensaría, yo sé que quedó claro, pero para que quede más claro, que estamos autorizando estos nuevos salarios, para las plazas vacantes que hay a la fecha en adelante y la otra parte, tal vez sí pensaría poderlo recoger en un acuerdo, que es instruir a la Administración continuar con ese estudio técnico-jurídico, del que hablaban los compañeros y don Manfred, para que también quede en el acuerdo”.

El señor **Luis Emilio Cuenca Botey** expresa lo siguiente: “Yo supongo que no es posible hacer decisiones individuales, me ilustrarán los abogados, pero mi intuición me dice que seguro eso no es posible, aunque me parecería deseable, dado que, en estos puestos, la valoración de la persona y su desempeño, a veces una persona con cierto tipo de desempeño, sabemos que se va a ir con este nuevo salario y tal vez otra no, en fin, siempre es el problema de todos los temas salariales en el mundo público, que son extremadamente normados y que no nos permiten tener esos cuidados, porque si me gustaría, y a eso voy, que se tome en cuenta los perfiles de las personas que se verían afectadas, si, por ejemplo, decidiéramos entrar en una



liquidación y reconstrucción, etcétera, porque si son recursos valiosos, con experiencia dentro de las organizaciones, dentro de las empresas subsidiarias, a mí me preocuparía la pérdida que tendríamos y yo sé que eso es un intangible, que va a ser muy difícil poner en el cálculo y además que no se puede generalizar.

Pero me preocuparía una eventual pérdida de talento que, estamos hablando de empresas que, entiendo yo, todas funcionan bastante bien, y evidentemente eso también tiene que ver con las capacidades de quienes ocupan jefaturas y gerencias. Entonces, que tengamos esos cuidados, no es solo un cálculo de cuánto es la liquidación y cuánto me ahorro, a partir de ahí, sino que también es un cálculo de cuánto me está aportando ese recurso, qué experiencia tiene, etcétera, que yo supongo no se puede hacer individual; me encantaría que se pudiera, pero me dicen si es posible, pero supongo que no”.

Don **Manfred** responde: “Don Luis Emilio, es complicado, habría que tener una justificación objetiva, muy fuerte, para poder decir que, *a Manfred sí le digo le voy a bajar y vamos al RAC, o a Manfred no* y hay otros pares, en los mismos niveles gerenciales que sí los dejé intactos y a otros no. Decir eso sí podría verse como una eventual discriminación, si uno cuenta con un criterio objetivo, pero yo le capto a usted: a la hora de bastantear, qué alternativa es si tengo más recurso talento que puede irse, valorar sí procedo o si puedo prescindir de más talento que otro, a la hora de recomendar. Yo le entiendo a usted por dónde va la idea, creo que uno podría valorarlo, a la hora de hacer una recomendación de una u otra, y exponerlo para que ustedes lo tengan, como más elementos a la hora de considerar.

Pero, don Luis Emilio, en resumen, usted bien lo dice, en el sector público es un poquito complicado; no crea, aún el sector privado, después de la reforma laboral, el tema de los tratos discriminatorios puede ser objeto de discusión, ya eso está más regulado, pero sí, en el sector público es complejo, a los pares, en una misma categoría gerencial, a uno dar un trato y a otro dar otro trato, puede abrir flancos de batalla judicial”.

Don **Javier Zúñiga** dice: “Yo quería agregar, que decidamos lo que decidamos, más adelante, que a eso se le ponga plazo; es decir, hoy estamos de acuerdo, creo yo, en que hay que corregir lo que hay que corregir, pero se queda un tema pendiente muy importante, y bueno, la experiencia que hemos tenido es que estos temas, a menudo tardan, y tardan más de lo que debieran y entonces, ponerle un plazo y que en ese plazo se resuelva o por lo menos nos den una pista de cómo va la cosa”.

Finalmente, don **Néstor** indica: “¿Don Manfred, usted nos iba a hacer una sugerencia respecto al acuerdo?”.

A lo cual, el señor **Sáenz Montero** afirma: “Sí señor, para efectos de la preocupación de ustedes, sobre la responsabilidad, dado el hallazgo que han hecho los colegas de (Gerencia Corporativa de) Capital Humano, la primera aclaración es la responsabilidad, eventualmente, es de quienes aprobaron un esquema salarial, fuera del reglamento, que eso fue hace bastantes años; entonces, para efectos de la responsabilidad de esta Junta Directiva, lo importante es tomar acciones: una es la que, sí están de acuerdo, tomarían corrigiendo para las nuevas designaciones, como dijo doña Mahity y segundo solicitar a la Administración que traiga, a la mayor brevedad posible, una propuesta, que puede ser cualquiera de esas alternativas o algo más que surja, pero sí, a la mayor a la mayor brevedad, reiteró, para que la situación no se alargue por más tiempo y ustedes puedan visualizar costos, beneficios de eso, alternativas jurídicas, etcétera y sopesar los riesgos de una u otra”.

El señor **Solís Bonilla** finaliza indicando: “Señores Directores, ¿algún comentario adicional o consulta? Si no tenemos comentarios adicionales o consultas, con las precisiones planteadas y las sugerencias realizadas de todo orden, especialmente de orden legal, que nos hacía don Manfred y que estaríamos adicionándolas al acuerdo y estaríamos dándolo por aprobado, en los términos planteados e insisto con las precisiones indicadas. Damos las gracias a los compañeros de Capital Humano”.

Se finaliza la telepresencia de las señoras Hellen Villalobos Chamorro, Francis Alfaro Vargas y del señor Fernando Trejos Rodríguez.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

**Considerando:**

**Primero.** Que, tanto el “Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros”, como “las Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de cada sociedad”, indican que en materia salarial no se podrán establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador, en este caso el BCR.

**Segundo.** Que, con motivo de cambios en la estructura organizativa de algunas de las Sociedades, en el Conglomerado Financiero BCR, así como de salidas de personal en los puestos de Jefatura y Supervisión de las Sociedades, Operadora de Pensiones, SAFI, Puesto de Bolsa y Seguros, se requiere ajustar el salario y percentil de dichos puestos, de previo a realizar los concursos y nombramientos correspondientes, ya que es un tema urgente en las sociedades, para la continuidad del negocio y el control interno de las funciones.

**Tercero.** Que esta Junta Directiva General tiene el interés para que se tomen las acciones que correspondan, a efectos de garantizar el alineamiento y la homologación de la escala salarial de las Sociedades del Conglomerado Financiero BCR, respecto a su casa matriz, a efectos de estar acorde con lo dispuesto por el *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros*, así como con las *Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de cada sociedad*.

**Cuarto.** Que la Administración del Banco está realizando un estudio jurídico-económico, para determinar la viabilidad de ajustar o no, los salarios de los titulares que hoy ostentan los puestos de Jefaturas y Supervisiones, en las sociedades del Conglomerado Financiero BCR (BCR Pensión S.A., BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., BCR Valores S.A., BCR Corredora de Seguros S.A.), tendiente a la homologación de la escala salarial de esas sociedades, respecto a su casa matriz.

**Se dispone:**

1.- Aprobar, a partir de esta fecha, el nuevo salario mensual para los puestos de Jefatura de las sociedades del CFBCR, homologado al salario asignado a estos puestos en el BCR y el cual aplicará, únicamente, para los casos de nuevos nombramientos, originados de concursos que están pendientes y de plazas que, en lo sucesivo queden vacantes, para el caso de los puestos de Jefatura en las subsidiarias, según el siguiente detalle:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
OPC	06	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32
SAFI	06	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32
VALORES	06	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32
SEGUROS	17	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32

2.- Aprobar, a partir de esta fecha, el nuevo salario mensual para los puestos de Supervisión de las Sociedades del CFBCR, homologado al salario asignado a estos puestos en el BCR, y el cual aplicará, únicamente, para los casos de nuevos nombramientos, originados de concursos que están pendientes y de plazas que, en lo sucesivo queden vacantes, para el caso de los puestos de Supervisión en las Subsidiarias, según el siguiente detalle:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
OPC	06	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34
SAFI	06	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34
VALORES	06	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34
SEGUROS	17	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34

3.- Mantener el salario mensual a los siguientes puestos de Supervisión de las sociedades de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. y BCR Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., homologados a la categoría 09, percentil 50, de la escala nominal del BCR. Lo anterior, hasta que cuente con el estudio técnico-jurídico, por parte de la Administración del Banco, que valide dicho salario.

SOCIEDAD	PUESTOS	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS
OPC	SUPERVISOR DE TI	₡2 042 832,70
SAFI	SUPERVISOR DE PROYECTOS SUPERVISOR DE INGENIERÍA DE PROYECTOS SUPERVISOR DE FONDOS INMOBILIARIOS SUPERVISOR DE TI	₡2 042 832,70

4.- Solicitar a la Administración del Banco continuar con el estudio técnico-jurídico de las opciones que puedan existir, para solventar la situación que se tiene con la homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupan puestos de Jefatura y Supervisión, en las sociedades del Conglomerado Financiero BCR (BCR Pensión S.A., Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., BCR Valores S.A., BCR Corredora de Seguros S.A.) y presentar, a este Directorio, a la brevedad posible, una propuesta que incluya aspectos de costos, beneficios, alternativas jurídicas, riesgos, con el fin de minimizar la pérdida de recurso capacitado y de experiencia, garantizar la continuidad del negocio en cada Sociedad, y contar con una escala salarial homologada con la vigente en el Banco de Costa Rica.

**ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO IX**

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, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada.

### **ARTÍCULO X**

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, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada.

### **ARTÍCULO XI**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto e tema se relaciona con asuntos de cumplimiento de la Ley 7786 (Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo), su Reglamento (Decreto Ejecutivo N° 36948-MP-SP-JP-H-S, Reglamento general sobre legislación contra el narcotráfico, actividades conexas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y delincuencia organizada) y el Acuerdo SUGEF 12-10 (Normativa para el cumplimiento de la Ley No. 8204).

### **ARTÍCULO XII**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Auditoría General Corporativa*, el señor **José Manuel Rodríguez Guzmán**, presenta a conocimiento de la Junta Directiva, el oficio AUD-0189-2021, fechado 22 de julio de 2021, referente al Informe Definición salarial a las personas trabajadoras de la Auditoría Interna, a partir de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (pago de prohibición). Para ese fin, se mantienen en la sesión, por medio de la modalidad de telepresencia, los señores Hernán Fernández Ramírez, Gerente del área de Auditoría de Procesos de Apoyo; y Marlon Gutiérrez Montero, Jefe Oficina Auditoría Áreas de Apoyo.

Dicha información, fue conocida por el Comité Corporativo de Auditoría, en reunión n.º10-21CCA, artículo XVI, celebrada el 20 de julio de 2021. 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. Da inicio al tema, el señor **José Manuel Rodríguez** diciendo: “El siguiente tema, lo presentamos el mes pasado en el Comité (Corporativo) de Auditoría y de ahí, se tomó el acuerdo, a partir de nuestra sugerencia, de traerlo y presentárselo a ustedes y tiene que ver, fundamentalmente, con el pago o reconocimiento del rubro de prohibición, a raíz de la entrada en vigencia de la Ley 9635, en este caso, para los servidores de la Auditoría.

La situación en la atención de este aspecto, el atraso y el tiempo transcurrido, es lo que nos lleva a hacer esta presentación, como dije, primero al Comité y luego a ustedes. Aquí, tenemos un resumen de las principales acciones que se han generado al respecto y hago un recorrido ahí muy rápido sobre ellos (ver imagen n.º 1). En octubre del 2018, antes de que entrara en vigor la Ley, le advertimos, al entonces Gerente Corporativo de Capital Humano, de la urgencia de entrar a revisar y ver cómo se atendía este tema, que ya se avecinaba.

En marzo del 2019, ya estando vigente la Ley, emitimos la nota (AUD) 72-2019, al Gerente General, en vista de que, a esas alturas, tampoco se veía claridad sobre la solución que le iban a dar al tema; en noviembre del año pasado (2020), le emitimos la nota (AUD) 239-2020, a la Gerente Corporativa de Capital Humano, para darle seguimiento a las acciones específicas, que se habían definido en un cronograma, que se había planteado y que se había presentado, incluso, al Comité de Auditoría, para atender el tema.

Además de eso, hemos efectuado y hemos participado en distintas reuniones, con la Administración, para conocer las propuestas y los criterios jurídicos que se han metido al respecto, sobre lo cual, en su oportunidad, informamos al Comité de Auditoría y en una sesión anterior, a ustedes.

**Resumen ejecutivo de acciones ejecutadas por parte de la Auditoría**

- En octubre 2018, se advirtió (de forma verbal) al entonces gerente corporativo de Capital Humano, sobre los cambios que en materia salarial traería la aprobación de la Ley 9635 y sus implicaciones en el Banco.
- En marzo 2019 se emitió la nota AUD-0072-2019 al gerente general, dada la falta de claridad respecto a la forma en que se debían implementar los cambios establecidos en la Ley 9635.
- En noviembre 2020 se emitió la nota AUD-0239-2020 (vigente) a la gerente corporativa de Capital Humano, con el propósito de dar seguimiento a las acciones puntuales establecidas en el cronograma propuesto.
- Además, se han efectuado distintas reuniones con la Administración para conocer propuestas y criterios jurídicos, y se ha venido informando –tanto la Auditoría como la Administración– al CCA y a la Junta Directiva General.

**Imagen n.º1.** Resumen ejecutivo de acciones ejecutadas por parte de la Auditoría  
**Fuente:** Auditoría General Corporativa

Aquí, nosotros señalamos cuáles son las implicaciones que ha tenido este tema (ver imagen n.º2). En el caso de la Auditoría, tenemos a cuatro servidores de la Auditoría, que ejecutan las labores propias de la función, sin que se les reconozca el rubro correspondiente a este concepto y dos de ellos, están con más de dos años en esta situación. Hemos tenido un impacto significativo en el plan de labores que, precisamente, le presentamos al Comité (Corporativo de Auditoría) y a ustedes en días pasados, en vista de que nuestro plan lo formulamos, incluidos ocho compañeros que, a la fecha, no hemos podido sustituir, precisamente, porque esto no se ha definido y eso, tiene un impacto de más de 2.000 días hábiles, en nuestro plan de labores.

No hemos podido, tampoco, formalizar varios nombramientos pendientes que tienen, algunos de ellos, ya más de dos años, debido a la imposibilidad de avanzar con los concursos, ante la falta de definición de cuál es el salario a reconocer. Acá, también, hay un tema de que se están incumpliendo los plazos que establece la Ley General de Control Interno, para que se ocupen las plazas vacantes de la Auditoría y; finalmente, también algunas eventuales consecuencias negativas para el Banco, en caso de que se materialicen riesgos legales, ya sea por señalamientos de los entes fiscalizadores o también, eventuales reclamos o demandas laborales de los compañeros que se han visto afectados por esta situación.



### **Afectaciones para la Entidad**

- ✓ Se tienen cuatro personas trabajadoras de la Auditoría que están efectuando funciones propias de sus cargos, sin que en sus salarios se les refleje el pago correspondiente por concepto de prohibición, dos de ellos con más de dos años.
- ✓ Impacto en el plan de labores del presente año, dado que fue formulado con ocho personas trabajadoras, que representan 2008 días hábiles labores al año, cuyas plazas no han podido ser ocupadas.
- ✓ No se ha logrado formalizar los nombramientos pendientes, debido a que no ha sido posible avanzar con los concursos respectivos.
- ✓ Incumplimiento de los plazos legales establecidos para la reposición de la plazas vacantes.
- ✓ Consecuencias negativas para la Entidad, si se materializan riesgos legales latentes por parte de entes de fiscalización o ante la posibilidad de reclamos o demandas laborales.

**Imagen n.º2.** Afectaciones para la Entidad

**Fuente:** Auditoría General Corporativa

De seguido, don **José Manuel** se refiere a los considerandos y propuesta de acuerdo, a saber:

#### **Considerando**

- *Que a la fecha han transcurrido poco más de dos años y medio de la entrada en vigencia de la Ley 9635, sin que se le haya dado una solución definitiva respecto del pago de prohibición a los servidores que laboraran en la Auditoría Interna, lo cual le ha venido ocasionando afectaciones al desarrollo regular de sus labores.*
- *Las acciones que ha efectuado la Administración para la implementación de los cambios originados por la Ley 9635, no han permitido lograr esa implementación en lo que respecta al salario de las personas trabajadoras de la Auditoría Interna;*
- *Las advertencias y el estricto seguimiento que la Auditoría Interna le ha brindando al tema, de lo cual se ha informado -tanto por parte de la Auditoría como de la Administración- en algunas sesiones del Comité Corporativo de Auditoría (CCA) y -más recientemente- en una sesión a la Junta Directiva General;*
- *Que este tema fue presentado ante el CCA, (sesión No.10-21 del 21 de julio del 2021) encargándose elevarlo de inmediato ante este órgano director, para que acuerde una solución definitiva conforme corresponda, a partir de la propuesta que le presente la Administración.*

#### **Propuesta de acuerdo**

*Se dispone:*

*Dar por conocido el presente informe y solicitar a la Gerencia General que en un plazo máximo de un mes, presente ante este órgano director una propuesta de solución para la definición del tema de salarios aplicables a las personas trabajadoras de la Auditoría Interna del Banco, conforme al alcance de la Ley 9635 (pago de prohibición), a partir de la cual se tome un acuerdo definitivo, conforme corresponda.*

Seguidamente, la señora **Mahity Flores Flores** dice: “Entiendo, completamente, lo que don José nos está manifestando; este tema ha sido conocido no con larga data, por parte de esta Junta, sino que este es un tema que apenas ha traído la Administración, una propuesta



que, inclusive, no era tan convincente o tal vez, no estaba tan sustentada y no se aclararon las dudas que tenía esta Junta Directiva.

Yo quisiera saber, cuál es la posición de don Douglas (Soto, Gerente General), con respecto a esta propuesta, porque está solicitándose para plazo, máximo un mes y si contamos con todos los análisis y los estudios, recordando que cuando entró la Ley, lo que pretendía era una disminución del salario de la prohibición y que, por ende, pareciera que había una disminución en el salario de los auditores y; a la fecha, esto no se ha logrado calcular o no se ha logrado proponer y me parece que la primera propuesta venía, más bien, en mantener ese salario igual que todos; no iba a haber un impacto hacia abajo y ese era como, por lo menos mi preocupación más grande, de que no se viera que estábamos aplicando la Ley 9635, con la propuesta de la Administración.

No sé si ya han podido indagar un poco más o encontrar alguna información adicional, que pudieran hacer una propuesta, con todas las dudas que esta Junta había manifestado en su oportunidad”.

Sobre el particular, el señor **Douglas Soto Leitón** explica: “Sí, señora. El tema se discutió ampliamente, en Comité (Corporativo) de Auditoría, y ya (Gerencia Corporativa) Capital Humano, tiene un encargo que esperamos que, en el plazo que menciona don José Manuel, sea presentado a esta Junta Directiva, para mejor resolver, pero ya tenemos claridad en el asunto y esperamos estarlo entregando, con lo cual estaríamos solventando la situación”. La señora Flores agradece la explicación dada.

Por su parte, el señor **Néstor Solís** señala: “Me preocupa también que se hacen algunas referencias, que son ciertas, en cuanto a que se han quedado cosas sin hacer, pero (que conviene indicar que) lo conocimos en las últimas (sesiones de) Juntas (Directivas) y que por dicha, las cosas que se han quedado sin hacer (según lo explicado por don José Manuel) no han estado del lado de las prioridades, porque a nivel de Auditoría, lo han organizado y acomodado de manera tal y quisiera dejar constancia de eso; igual, dejar constancia de la preocupación de esta Junta Directiva, para que el tema se resuelva y aprovecho para pedirle a la Administración que cerremos el capítulo, de buena manera y a la brevedad posible”. A lo que dice el señor **Soto**: “De acuerdo, sí señor”.

Finaliza diciendo el señor **Néstor Solís**: “Don José, si no tenemos más (temas), muchas gracias. Estaríamos; entonces, salvo que los señores Directores tengan algún comentario adicional, acogiendo la propuesta de acuerdo”.

En consecuencia, el señor **Olivier Castro Pérez** dice: “Yo estoy de acuerdo con el acuerdo. Yo quería, hacer un comentario a ver si don Manfred (Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico), nos puede ilustrar en una próxima sesión. Me pareció entender, del pronunciamiento de la Sala (Constitucional), con respecto a la Ley del Empleo Público, que es posible, cuando una institución pone un salario único, aplicárselo a todo el mundo y si eso es así, yo creo que es una cosa que tenemos que hacer y terminar, de una vez por todas, con ese problema de dos escalas”.

Al respecto, el señor **Manfred Sáenz Montero** dice: “Sí, claro, con mucho gusto. La Sala Constitucional y los Tribunales de Justicia han dicho que el modelo de salario único es viable, aunque no haya una Ley de empleo público que lo diga. Lo que sucede es que el modelo que el Banco implementó fue el cambio voluntario, eso fue lo que utilizó a partir de 2004; entonces, se dio esa evolución y los nuevos nombramientos han salido en esa función, o sea, cargo que se queda vacante, cargo que se suple con salario único. El otro modelo era liquidar, empezar con esos temas de liquidaciones, indemnizaciones y cambios, que eso era bastante más complejo e implicaba mucho más dinero.

Ahora, nada más téngase presente, yo no conozco más que el ‘Por Tanto’, que divulgó en los medios y en las redes, habría que leer el contexto completo del voto, pero lo que se estaba cuestionando era la constitucionalidad misma de aplicarlo al sector público. Ahora, acordémonos que, en el sector público, hay unos más iguales que otros; o sea, no a todo el mundo uno le puede imponer esos cambios; una la cosa es que constitucionalmente sea viable, lo cual, para mí no está en tela de discusión, pero igual se consultó.

El tema es que se haga a la fuerza, ese es el otro tema, o que no se respeten situaciones jurídicas consolidadas o derechos adquiridos y; entonces, ahí la Sala va a decir ‘sí, el salario único o salario universal, es viable, pero, punto y aparte, hay que respetar situaciones jurídicas consolidadas’; es decir, el enunciado está muy bien, pero aterrizarlo, ellos mismos también han definido otras condiciones”.

En el mismo tema, el señor **Néstor Solís** dice: “Lo que entiendo de la consulta de don Olivier, lo que nos está diciendo es, ‘tenemos cuidado, porque hay nuevos

pronunciamientos, que podrían tener un efecto directo en este tema que se está tratando de resolver”.

A lo que agrega el señor **Sáenz**: “Bueno, con mucho gusto, igual, por supuesto que lo revisaremos cuando esté el voto íntegro y redactado, sí señor”.

Indica don **Néstor**: “Sí, porque no deja de ser un elemento importantísimo y fundamental, que puede mover para uno o para otro lado, cualquier decisión al respecto”.

En otro orden de ideas, el señor **José Manuel Rodríguez** dice: “Nada más, recordar la solicitud que hicimos al principio, de que el acuerdo sea en firme, para no atrasar más este tema”.

Ante lo cual, dice don **Néstor**: “Le pregunto que, si podríamos pensar en acuerdo en firme, pero adicionando en los considerandos, el comentario que hizo doña Mahity y el comentario que hice yo; me parece que es importante que queden (formalmente) consignados, para darle forma y ubicar en un contexto de realidad total, la propuesta de acuerdo”. A lo que dice don **José Manuel**: “Sí, señor, lo incorporamos”.

Finalmente, don **Néstor** pregunta: “Señores, en esos términos, ¿estaríamos de acuerdo en declararlo en firme?”. Al no haber comentarios, continúa diciendo: “No hay objeción, estaríamos de acuerdo, don José Manuel”.

Además, la señora **Mahity Flores** dice: “Don Néstor, un último comentario. En la propuesta que nos vaya a hacer la Administración, importante incorporar todos los criterios de la parte jurídica, que son súper valiosísimos, en estas decisiones”. Sobre ello, dice el señor **Solís**: “Sí, esta es una historia que tienen que contárnosla muy bien, para poder agilizar el proceso de decisión y eso pasa mucho por el tema jurídico, por supuesto. Gracias, doña Mahity”.

Una vez finalizada la presentación, se concluye la participación, vía telepresencia de los señores Hernán Fernández y Gutiérrez Montero.

Después de considerar el asunto,

#### **LA JUNTA ACUERDA:**

##### **Considerando:**

**Primero.** Que, a la fecha, han transcurrido poco más de dos años y medio, desde la entrada en vigor de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, sin que se le haya dado una solución definitiva, respecto al pago de la prohibición a los servidores que laboraran en la

Auditoría Interna, lo cual le ha venido ocasionando afectaciones al desarrollo regular de sus labores.

**Segundo.** Las acciones que ha efectuado la Administración, para la implementación de los cambios originados por la Ley 9635, no han permitido lograr esa implementación en lo que respecta al salario de las personas trabajadoras de la Auditoría Interna.

**Tercero.** Las advertencias y el estricto seguimiento que la Auditoría Interna le ha brindado al tema, de lo cual se ha informado -tanto por parte de la Auditoría como de la Administración- en algunas reuniones del Comité Corporativo de Auditoría (CCA) y -más recientemente- en una sesión a la Junta Directiva General.

**Cuarto.** Que este tema fue presentado ante el Comité Corporativo de Auditoría, reunión n.º10-21CCA, artículo XVI, del 20 de julio del 2021, encargándose elevarlo, de inmediato, ante este órgano director, para que acuerde una solución definitiva, conforme corresponda, a partir de la propuesta que presente la Administración.

**Quinto.** La preocupación e interés de esta Junta Directiva General acerca de brindar una solución definitiva a este tema, a la brevedad posible, el cual fue de reciente conocimiento en este seno.

**Se dispone:**

1.- Dar por conocido el informe AUD-0189-2021, presentado por la Auditoría General Corporativa, referente a la definición salarial a las personas trabajadoras de esa Auditoría, a partir de la entrada en vigor de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (pago de prohibición).

2.- Solicitar a la Gerencia General que, en un plazo máximo de un mes, presente ante este órgano director una propuesta de solución para la definición del tema de salarios aplicables a las personas trabajadoras de la Auditoría Interna del Banco, conforme al alcance de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (pago de prohibición), la cual debe reflejar correctamente la aplicación de dicha Ley, que pretendía una disminución del rubro de la prohibición, lo cual, a la fecha, no se ha logrado.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO XIII**

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 8 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 o temas de relevancia que fueron conocidos por las siguientes Juntas Directivas de subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR:

- **BCR Pensión S.A.:**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a la sesión n.°18-21, del 14 de julio 2021.
- **BCR SAFI S.A.:**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a la sesión n.° 16-21, del 14 de julio 2021.
- **BCR Logística (Depósito Agrícola de Cartago S.A., y subsidiaria, Almacén Fiscal Agrícola de Cartago S.A.)**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondientes, en el caso de ambas sociedades, a la sesión n.°08-21, de fecha 17 de junio 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** indica: “Pasamos a los Asuntos de las Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo. Es un tema informativo y le pediría a don Pablo (Villegas Fonseca) que nos ayude con este tema”. Seguidamente, el señor **Villegas Fonseca** dice: “Con mucho gusto. Corresponde conocer los resúmenes de los acuerdos ratificados por las Juntas Directivas de BCR Pensiones, BCR SAFI, así como del Depósito Agrícola de Cartago y del Almacén Agrícola de Cartago.

En este caso, la propuesta es dar por conocidos dichos informes, tomando en cuenta que los miembros de la Junta Directiva General participan como miembros de las diferentes juntas de subsidiarias, según corresponde y que dichos documentos fueron puestos a su disposición, en tiempo y forma, para su respectiva revisión”.

El señor **Néstor Solís** consulta: “Señores Directores, ¿estaríamos de acuerdo?”. Los miembros del Directorio se muestran conformes con el planteamiento.

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 8 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.º52-19, 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.º45-19, artículo XIV, del 8 de octubre del 2019.*

**Tercero.** Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.º30-2020, 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 y los acuerdos de relevancia tratados por las siguientes juntas directivas de subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR:

- **BCR Pensión S.A.:**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a la sesión n.º18-21, del 14 de julio 2021.
- **BCR SAFI S.A.:**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a la sesión n.º 16-21, del 14 de julio 2021.
- **BCR Logística (Depósito Agrícola de Cartago S.A., y subsidiaria, Almacén Fiscal Agrícola de Cartago S.A.)**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondientes, en el caso de ambas sociedades, a la sesión n.º08-21, de fecha 17 de junio 2021.

#### **ARTÍCULO XIV**

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.º45-19, artículo XIV y n.º52-19, artículo VII, celebradas el 8 de octubre y 19 de noviembre del 2019, respectivamente, así como de la sesión n.º32-2020, 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 la sesión n.º 27-2021, de fecha 12 de julio de 2021.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Pasamos a los Asuntos de las Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo. Es un tema informativo y le pediría a don Pablo (Villegas Fonseca) que nos ayude con este tema”. Seguidamente, el señor **Villegas Fonseca** dice: “Con mucho gusto. Corresponde conocer los resúmenes de los acuerdos ratificados por el Comité corporativo Ejecutivo. En este caso, la propuesta es dar por conocidos dicho informe, tomando en cuenta que los miembros de la Junta Directiva General participan como miembros de los diferentes comités de apoyo, según corresponde y que dichos documentos fueron puestos a su disposición, en tiempo y forma, para su respectiva revisión”.

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.º45-19, artículo XIV, celebrada el 8 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.º52-19, 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.º45-19, artículo XIV, del 8 de octubre del 2019.*

**Tercero.** Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.º30-2020, 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 la sesión n.º 27-2021, de fecha 12 de julio de 2021.

### **ARTÍCULO XV**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, el señor **Douglas Soto Leitón**, según lo dispuesto en el orden del día, dice lo siguiente: “Buenas tardes. Es para solicitarle a la Junta Directiva (General), vacaciones para la otra semana (del 09 al 13 de agosto, ambas fechas inclusive)”.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** consulta: “¿Es semana completa?, a lo que responde el señor **Soto Leitón**: “Sí, señor, semana completa”. Agrega don **Néstor**: “Señores (Directores), si no hay objeciones estaríamos de acuerdo”; además, consulta lo siguiente: “¿Quién queda (en su ausencia)?”, a lo que responde don **Douglas**: “Estaría don Renán (Murillo Pizarro, Subgerente de Banca de Personas a.i.) y don Álvaro (Camacho de la O, Subgerente de Banca Corporativa a.i.)”.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

Autorizar al señor Douglas Soto Leitón, las vacaciones que solicita para los días que van del 09 al 13 de agosto del 2021, ambas fechas inclusive.

### **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO XVI**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, de acuerdo con lo dispuesto en el orden del día, el señor **José Manuel Rodríguez Guzmán** comenta a los señores Directores, lo siguiente: “Es para informarles que tomé la decisión de renunciar al Banco, a partir del próximo 10 de setiembre (2021). Es una decisión que he venido posponiendo por varios años, la verdad; ya la había tomado, desde hace varios meses e, incluso, la había compartido con don Néstor (Solís Bonilla, Presidente de este cuerpo colegiado) y con doña Maryleana (Méndez Jiménez, Presidente del Comité Corporativo de Auditoría), en su momento”.

Agrega don **José Manuel** lo siguiente: “Reciente acontecimiento de la Contraloría (General de la República), que ustedes conocen, me puse a pensar un poco si tomaba o no la decisión y, finalmente, he decidido mantenerla y, entonces, Dios mediante, voy a trabajar hasta el viernes 10 de setiembre”.



Al respecto, consulta el señor **Néstor Solís Bonilla**: “¿Comentarios señores? Si no hay comentarios, darle las gracias por informarnos, don José Manuel”, a lo que responde el señor **Rodríguez Guzmán**: “Gracias a ustedes”.

Por su parte el señor **Javier Zúñiga Moya** dice: “Es para decirle a don José Manuel que no pasa inadvertido (su comentario); para una persona con la que hemos tenido contacto, durante tantos años, ya tendremos oportunidad de conversar, obviamente, para desearle todo lo mejor de lo mejor. Este es apenas un aviso, pero desde ya deseándole que todo sea, en adelante, para bien y positivo”. Don **José Manuel** agrega: “Muchas gracias”.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Tomar nota de la información presentada por el señor José Manuel Rodríguez, Auditor General Corporativo, acerca de su renuncia al cargo, a partir del 10 de setiembre del 2021.

**ARTÍCULO XVII**

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, con instrucción de la Presidencia de la Junta Directiva General, el señor Pablo Villegas Fonseca expone la correspondencia recibida para esta sesión.

En consecuencia, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta copia del oficio n.ºGG-07-385-2021, fechado 28 de julio de 2021, remitido por el señor Douglas Soto Leitón, Gerente General del BCR y dirigido al señor Carlos Elizondo Vargas, Secretario del Consejo de Gobierno, Jefe de la Unidad Asesora para la Dirección y Coordinación de la propiedad Accionaria del Estado y de la Gestión de las Instituciones Autónomas, por medio del cual se atiende requerimiento contenido en oficio SCG-UA-0102-2021, conforme a lo dispuesto en la sesión n.º30-21, artículo XIX, del 13 de julio de 2021, el cual se transcribe, en lo que interesa, a continuación:

*Estimado señor:*

*En atención al oficio SCG-UA-102-2021 para la elaboración del “Reporte de buenas prácticas sobre políticas de cambio climático y transición a una baja emisión de carbono y el rol de las empresas propiedad del Estado”, se brinda respuesta de lo solicitado con base en nuestro conocimiento y experiencia, para los fines del rol de coordinación en cumplimiento como país miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).*

*A continuación nuestras respuestas:*

**I. EPES EN EL MERCADO Y EL CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS RELACIONADAS CON CAMBIO CLIMÁTICO**

1. *En caso de que existan políticas y mecanismos de mercado para mitigar los retos climáticos, ¿son estos aplicables a las EPEs? Por favor incluir ejemplos.*

*Sí son aplicables, por ejemplo:*

**-Acuerdo Sugef 1-05 CAPÍTULO II, CALIFICACIÓN DE LOS DEUDORES**

*Artículo 7. Análisis de la capacidad de pago: [...] e. Otros factores: Análisis de otros factores que pueden incidir sobre la capacidad de pago del deudor. Los aspectos que pueden evaluarse, pero no limitados a éstos, son los ambientales, tecnológicos, patentes y permisos de explotación.*

**-Circular Externa SGF-1742-2021 Monitoreo de Financiamiento Climático para Entidades Supervisadas**

**-Decreto 36499 “Reglamento para la elaboración de los Programas de Gestión Ambiental Institucional”, MINAE-DIGECA**

**-Ley 8839 Ley para la Gestión Integral de Residuos, MINAE**

**-Directriz 011 Adquisición de Equipos eficientes amigables con el ozono y el cambio climático, MINAE**

**-Ley Orgánica del ambiente 7554 (4 de octubre d 1995)**

**-Ley de vida silvestre 7317 Gaceta No.235: 7de diciembre de 1992**

**-Ley Forestal 7575: 13 de febrero de 1996.**

**-Leyes sobre Protección al Patrimonio Natural y Cultural**

**-Ley de Biodiversidad. N°7788 de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Publicada en La Gaceta N°101 del 27 de mayo de 1998.**

**-Ley 9786 Ley para combatir la contaminación por plástico y proteger el ambiente, artículo 6- Adquisiciones y compras del Estado.**

**-Ley 9518 Incentivos y promoción para el transporte Eléctrico**

**-Directriz #33 Minae-Mopt para la transición hacia una flota vehicular eléctrica o cero emisiones en el sector público.**

**-Plan Nacional de descarbonización 2018-2050.**

**-Plan Nacional de transporte eléctrico 2018-2030.**

**-Reglamento de incentivos para el Transporte Eléctrico #410952- Minae-H-MOPT.**

**-Reglamento de distintivos para vehículos eléctricos #41580-MJ-Minae-MOPT.**

**-Reglamento para la construcción y el funcionamiento de la red de centro de recarga eléctrica para automóviles eléctricos por parte de las empresas distribuidoras de energía eléctrica #41642-Minae.**

**-Plan Nacional de Adaptación**

**-Contribución Nacionalmente Determinada**

**-Certificaciones. Sigma o Lean Six Sigma**

**-Galardones. Programa Bandera Azul Ecológica. AyA**

2. *¿Están las EPEs sujetas al cumplimiento de obligaciones de servicio público, o a otras actividades, que les impidan alinearse a las expectativas o metas climáticas gubernamentales? De ser así, favor brindar ejemplos, incluyendo cómo el impacto de dichas obligaciones y/o actividades puede ser mitigado.*

*No se identifican otras obligaciones que limiten alinearse a las expectativas o metas climáticas gubernamentales.*

3. **¿Qué medidas gubernamentales están vigentes para asegurar que los procesos de contratación administrativa se basen en estándares gubernamentales reconocidos?**

**-Ley de Contratación Administrativa n° 7494:**

*Artículo 59. Estudio de impacto ambiental. El inicio del procedimiento de contratación de una obra pública siempre estará precedido, además de los requisitos establecidos en esta Ley y sus reglamentos, por un estudio de impacto ambiental que defina los efectos de la obra. Los proyectos incluirán las provisiones necesarias para preservar o restaurar las condiciones ambientales, cuando puedan deteriorarse. Asimismo, darán participación en los procedimientos a las entidades competentes en la materia*

**-Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa n° 33411**

- Artículo 115. Convenio Marco
- Artículo 116. Modelos de Convenio Marco
- Artículo 156. Requisitos previos y estudios ambientales

**-Guía de Compras Sustentables. Ministerio de Hacienda.**

**-Directriz #33 Minae-Mopt. Transición hacia una flota vehicular eléctrica o cero emisiones en el sector público.**

**-Normativa Interna. Disposiciones para la contratación administrativa en el Banco de Costa Rica B-17-21**

**-MINAET. II. Estrategias Nacionales III. Cambio Climático.**

- 3.1. **¿Se han introducido, como parte de las prácticas de contratación administrativa, requisitos relacionados con impacto climático?**

*Sí se han introducido procesos de mejora en la contratación administrativa, como lo relativo a disposiciones y carteles para compra de suministros de oficinas con productos amigables con el ambiente, procesos constructivos o de remodelaciones utilizando sistemas de iluminación, aguas residuales, entre otros.*

4. **¿Existen ejemplos de EPEs involucradas en proyectos conjuntos, como empresas conjuntas (joint venture, en inglés) o alianzas público-privadas, para promover prácticas favorables con el clima y el ambiente? De ser así, favor aportar dichos ejemplos**

*Se cuenta con alianzas, como, por ejemplo:*

*BCR-Municipalidad de San José, para la recolección de plástico y papel.*

*BCR- TEC, para el tratamiento correcto de desechos electrónicos.*

*BCR-Cámara de Exportadores, apoyo a éste importante sector.*

*Adicionalmente, negocios corporativos con clientes BCR y acreedores de fondeo internacional, fideicomisos de obras públicas donde el BCR figura como fiduciario, adhesión voluntaria al Protocolo Verde de la Cámara de Bancos y líneas de Crédito Global con el BCIE.*

**II. REALIZAR EL INVOLUCRAMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS Y LA CONDUCTA RESPONSABLE**

5. **En caso de que se presenten impactos climáticos o ambientales adversos derivados del accionar de las EPEs, ¿tienen las partes interesadas posibilidad de tomar acciones (incluyendo mediante mecanismos judiciales y no judiciales) de oposición?**

*Efectivamente, se cuenta con dichos canales a disposición de las distintas partes interesadas*

**5.1. ¿Qué medidas ha adoptado el gobierno sobre este tema?**

*Se reconoce la instancia Sistema Integrado de Trámite y Atención de Denuncias Ambientales (SITADA).*

*El Conglomerado Financiero BCR cuenta con una Unidad de Contraloría de Servicios que se encarga de recibir, consolidar y dar trámite a las quejas, reclamos, consultas, denuncias, sugerencias y felicitaciones que las distintas partes interesadas envían a través de los distintos canales físicos y digitales que el CFBCR pone a disposición. Adicionalmente, existen otros mecanismos que se realizan a través del seguimiento que se realiza en los procesos de contratación administrativa.*

*Finalmente, se considera importante mencionar que el Conglomerado Financiero BCR cuenta con una Metodología para la gestión de las partes interesadas que brinda una guía para identificar a las personas, grupos u organizaciones que son partes interesadas internas y externas o de alguna de sus áreas, para analizar sus requerimientos y desarrollar estrategias de gestión adecuadas con el fin de rendir cuentas, comunicar temas de interés y lograr una relación oportuna.*

*A través de los diferentes organismos gubernamentales que atienden las diferentes denuncias según la naturaleza de las mismas. Ejemplo, el Tribunal Ambiental, Sala constitucional, etc.*

### **5.2. ¿Ofrecen las EPEs algún mecanismo interno de resarcimiento?**

*Sobre los mecanismos internos de resarcimientos económicos, éstos solo pueden ser reconocidos mediante sentencia judicial en firme.*

- 6. ¿Se adhieren las EPEs a algún estándar climático internacional (por ejemplo, ISO u otros estándares relacionados, sobre gestión ambiental, monitoreo de cambio climático, mitigación y adaptación, cuantificación de emisiones de gases de efecto invernadero (Green House Gases o GHG, en inglés))?**

*Es obligación de las EPE, ser congruente con las adhesiones del Estado, tal es el caso del Plan Nacional de Descarbonización certificación Carbono Neutral y la firma del Protocolo Verde para la Banca cuyos fundamentos se basan en estándares y mejores prácticas internacionales en esta materia.*

*Adicionalmente, el Conglomerado Financiero BCR cuenta con certificaciones y adhesiones propias de participación voluntaria, por ejemplo:*

- *ISO 9001-2015 BCR Valores*
- *Bandera Azul Ecológica. Categoría Cambio Climático 2018 BCR Valores*
- *Pacto Mundial de las Naciones Unidas.*
- *Ejemplo de acciones realizados por el Conglomerado Financiero BCR*
  - *Cambio de la flotilla de vehículos amigables con el ambiente.*
  - *Remodelaciones de oficinas y construcción de nuevas instalaciones que incorporan criterios ambientales, como, por ejemplo: paneles solares.*

### **III. TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN CLIMÁTICA**

- 7. ¿Están las EPEs sujetas a requerimientos de divulgación de información climática, ambiental (incluyendo riesgos y esfuerzos de mitigación) y de otros aspectos no financieros? De ser así, favor aportar dichos ejemplos y enumerar los estándares más comúnmente utilizados.**

*El Acuerdo Sugef 2-10 Reglamento sobre Administración Integral de Riesgos, establece:*

*Artículo 20. Informe Anual de Riesgos La entidad, con corte al 31 de diciembre de cada año, debe preparar y divulgar en su sitio web u otro medio en ausencia del primero, un informe anual de riesgos, que contenga al menos la siguiente información:*

- a) *Enunciación de los riesgos objeto de gestión.*
- b) *Resumen de los principios y principales políticas sobre la gestión de riesgos.*

- c) Acciones o avances en la implementación de mejoras en relación con la gestión de sus riesgos relevantes.
- d) Breve descripción de las metodologías dispuestas para la medición y evaluación de los riesgos relevantes de la entidad.
- e) Acciones de mitigación y control implementados.
- f) Logros obtenidos.

El plazo máximo para divulgar el informe anual de riesgos es de tres meses posteriores al corte.

*En cumplimiento de la normativa expuesta anteriormente, el BCR de forma anual publica en su sitio web oficial para conocimiento de todas sus partes interesadas, el informe sobre la gestión integral de riesgos que incluye el riesgo ambiental y social como parte de los riesgos relevantes que son objeto de gestión y que considera entre otros aspectos, la información que solicita el ente regulador.*

*Adicionalmente, el Pacto Global forma parte de la estrategia de sostenibilidad del Conglomerado Financiero BCR con acciones hacia los Objetivos del Desarrollo Sostenible. En el informe de Sostenibilidad (Pacto Global) que se publica en la página web destaca un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad. Por otra parte, este informe permite rendir cuentas de nuestras acciones responsables en estos y otros temas materiales comprometidos ante nuestras partes interesadas.*

**7.1. Favor indicar los requerimientos de divulgación en la siguiente tabla, incluyendo cualquier ejemplo concreto que considere necesario:**

<b>Requerimientos de divulgación<sup>2</sup></b>	<b>SI-Ejemplos / NO</b>
Objetivos climáticos y su cumplimiento	Gestión del PGAI-DIGECA Regulaciones Sugef
Costos, arreglos de financiamiento y asistencia financiera relacionadas con impacto climático	Se transparente en procesos de contratación pública
Políticas y procesos de implementación sobre impacto climático	No se conoce que exista obligación de divulgar a lo externo. Se informa a lo interno como parte de la Gobernanza
De ser aplicable, incentivos relacionados con impacto climático disponibles a los miembros de la junta directiva u órgano de dirección, y/o a la alta gerencia <sup>3</sup>	No aplica por Gobernanza Corporativa y Código de ética
<b>Requerimientos de divulgación<sup>2</sup></b>	<b>SI-Ejemplos / NO</b>
Factores de riesgo ambiental y climático previsible y medidas tomadas para gestionarlos	PGAI y gestión de SGAS (Sistema de Gestión Ambiental y de Gobernanza) Se informa periódicamente al Comité Corporativo de Riesgo sobre el perfil de riesgo ambiental y social del BCR
Problemáticas relacionadas con partes interesadas	De presentarse algún problema se gestionaría directo con la parte interesada

*En caso de que el enunciado no sea aplicable a la realidad institucional de su representada, por favor indique “no aplica” y una breve descripción de su situación particular.*

*Entiéndase alta administración o alta gerencia como “la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales de una entidad, para el logro de los objetivos establecidos por el Órgano de Dirección. Según la estructura organizativa de la entidad, incluye a los funcionarios que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la institución (Presidencia de la República de Costa Rica, 2019. “Protocolo*

#### **IV. POLÍTICAS DE IMPACTO CLIMÁTICO Y RESPONSABILIDADES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS U ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EPES**

**8. ¿Hasta qué punto se involucran a las juntas directivas u órganos de dirección, así como la alta gerencia de las EPEs, en el establecimiento de políticas y estándares sobre impacto climático (u otras políticas o estrategias relacionadas con mitigar riesgos ambientales y promover transición hacia niveles reducidos de carbono), en caso de que dichas políticas existan?**

**8.1. ¿Existe alguna práctica sobre establecer comités involucrados en asegurar una debida diligencia ambiental y promover políticas amigables con el ambiente?**

*El Conglomerado Financiero BCR cuenta con una Junta Directiva General y juntas directivas para cada una de las empresas que conforman el CFBCR; adicionalmente, se cuenta con órganos colegiados como el Comité Corporativo Ejecutivo, Comité Corporativo de Riesgo y un Comité de Crédito en los que se elevan para conocimiento y toma de decisiones temas relacionados con debida diligencia ambiental, así como la aprobación y formalización de normativa interna relacionada como los son las políticas, reglamentos, disposiciones y lineamientos, entre otros. Ejemplo de ello es el establecimiento de las Políticas sobre responsabilidad social corporativa en el conglomerado BCR: (aquí está incluida la Política Ambiental del Banco), el Reglamento de Contratación Administrativa BCR, Lineamientos Corporativos de Riesgo, entre otros.*

**9. ¿Cuenta la EPE con mecanismos internos, políticas, herramientas u otras funciones para monitorear y mitigar su huella ambiental?**

*Desde el Plan de Gestión Ambiental Institucional (PGAI), se reporta en forma semestral y anual las acciones relacionadas. Esta gestión se encuentra incorporada en las políticas y disposiciones internas del CFBCR.*

**10. Ha tomado la EPE medidas para integrar políticas y prácticas de Conducta Empresarial Responsable (Responsible Business Conduct, RBC en inglés) y de debida diligencia para demarcar y mitigar riesgos/impactos climáticos o ambientales a lo largo de sus operaciones, cadena de suministros y relaciones comerciales?**

*Sí se han tomado medidas para integrar políticas y prácticas de Conducta Empresarial Responsable y de debida diligencia, con disposiciones, políticas, la estrategia de sostenibilidad y en forma más reciente, la gestión y desarrollo de una herramienta y proceso de gestión relacionado con un Sistema de Gestión Ambiental, Social y de Gobernanza (SGAS).*

**11. ¿Se han tomado medidas para asegurar la integración de riesgos y oportunidades ambientales en las estrategias de las EPE?**

*Efectivamente, el compromiso se ratifica puntualmente en uno de los objetivos del Plan estratégico del Banco: Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (económica, social y ambiental), para fortalecer aún más su posición de ser un Conglomerado Financiero económicamente responsable, ecológicamente respetuoso y socialmente comprometido.*

*Entre otras acciones, se está desarrollando un Sistema de Gestión Ambiental, Social y Gobernanza el cual nos permita efectuar una evaluación cualitativa y cuantitativa de las operaciones de crédito.*



- 12. ¿Se ha introducido algún incentivo para fortalecer aún más las prácticas amigables con el ambiente a lo interno de las EPEs (por ejemplo, mediante bonificaciones, indicadores clave de rendimiento, galardones, etc.)?**

*No se tienen bonificaciones, incentivos o relacionados a lo interno del CFBCR para fortalecer aún más las prácticas amigables con el ambiente.*

*Se han realizado esfuerzos institucionales en el Conglomerado mediante campañas de comunicación a nivel interno, de sensibilización y participación voluntaria, para promover acciones responsables que las personas trabajadoras realizan en el lugar de trabajo y en los hogares para ayudar al medio ambiente. Algunos de estos relacionados con separación, reutilización y reciclaje de los residuos que generan.*

- 12.1. ¿Se han tomado medidas para asegurar la integración de metas ambientales en la remuneración de la alta gerencia? De ser así, favor aportar ejemplos.**

*No se tiene conocimiento de medidas para asegurar la integración de metas ambientales en la remuneración de la alta gerencia.*

## **V. CONSULTAS SOBRE CONTEXTO Y TEMAS VARIOS**

- 13. ¿Se ha presentado recientemente alguna controversia relacionada con impactos climáticos o ambientales conectados al sector de EPEs?**

*No se tiene conocimiento sobre controversias relacionadas.*

- 13.1. En particular, ¿se ha sancionado a alguna EPE por infringir alguna política sobre impacto climático o ambiental?**

*No se tiene conocimiento sobre sanciones infringidas a políticas de este tipo.*

- 14. ¿Existe alguna reforma legal en la materia que se encuentre actualmente en desarrollo o implementación, y que concierna a las EPEs?**

*Se desconoce.*

- 15. ¿Existe alguna obligación para las EPEs de utilizar parámetros comparativos para valorar indicadores claves de sus políticas de cambio climático y transición a emisiones reducidas de carbono frente a pares locales o internacionales?**

*No se tiene conocimiento de obligaciones de este tipo.*

- 15.1. ¿Qué tan informativos y comparables son estos parámetros durante la fase de desarrollo de las políticas?**

*No se tiene conocimiento de estos parámetros.*

- 16. ¿Establecen las EPEs políticas ambientales (así como otras políticas relacionadas con la protección ambiental y la transición a emisiones reducidas de carbono) para el corto, mediano o largo plazo?**

*Para el caso del BCR sí se cuentan con políticas y disposiciones relacionadas con temas ambientales, extensivos por gobernanza corporativa a las empresas del conglomerado.*

- 16.1. De ser así, ¿cómo se dividen las metas de política pública entre los distintos plazos?**

*No se cuenta con este tipo de indicadores.*

- 17. Agradecemos incorporar cualquier otro asunto que considere relevante para la comprensión del rol de las EPEs en impulsar los esfuerzos de transición hacia emisiones reducidas de carbono y las políticas/iniciativas amigables con el ambiente.**

*Al respecto, se agrega el diseño de financiamiento sostenible, herramientas de gestión, participación en procesos de capacitación, así como alianzas con instancias del gobierno en impulso al Plan Nacional de Descarbonización, por ejemplo.*



*Dentro de las empresas propiedad del Estado, son las instituciones financieras un jugador vital en la dinámica del cambio climático, en la medida en que son facilitadoras de recursos para los distintos sectores económicos. Lo anterior implica, acompañamiento técnico especializado sobre los efectos del cambio climático y sus implicaciones, para que facilite identificar cuáles son aquellas actividades generadoras de gases de efecto invernadero y cuales actividades por el contrario son mitigadoras. De la misma forma determinar la política tanto para otorgar financiamiento (cartera de crédito) como para realizar inversiones alineado a las Políticas Públicas del Cambio climático, en la medida en que se incentive la colocación de recursos hacia actividades que logren hacer la transición hacia una economía baja en carbono, con el objetivo de apoyar las metas climáticas del Acuerdo de París.*

*Se considera de interés el enfoque de gestión de las EPEs hacia la debida diligencia ambiental y social, para lograr examinar cualquier posible riesgo asociado con las actividades comerciales de un posible cliente/destinatario de inversiones y previniendo o mitigando una responsabilidad civil o un riesgo para la institución financiera y su parte interesada.*

A continuación, se transcriben los comentarios efectuados durante el conocimiento de este informe. El señor **Pablo Villegas** dice: “El primer oficio fue remitido por la Gerencia General, está dirigido a la Secretaría del Consejo de Gobierno, con copia a este cuerpo colegiado; por medio del cual se atiende requerimiento contenido en oficio SCG-UA-0102-2021, referente a suministrar información para completar un cuestionario remitido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), relacionado con el Reporte de buenas prácticas sobre políticas de cambio climático y transición a una baja emisión de carbono y el rol de las empresas propiedad del Estado. Lo anterior, conforme a lo dispuesto en la sesión n.º30-21, artículo XIX, del 13 de julio de 2021.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, sería dar por conocido el oficio de la Gerencia General y, además, dar por cumplido el acuerdo de la sesión n.º30-21; lo anterior, salvo que ustedes dispongan otra cosa”.

Copia de ambos documentos se remitió, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

1.- Dar por conocido el oficio n.ºGG-07-385-2021, remitido por la Gerencia General del BCR y dirigido a la Secretaría del Consejo de Gobierno y a la Unidad Asesora para la Dirección y Coordinación de la propiedad Accionaria del Estado y de la Gestión de las Instituciones Autónomas, por medio del cual se atiende requerimiento contenido en oficio SCG-UA-0102-2021, referente a suministrar información para completar un cuestionario remitido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), relacionado con el

Reporte de buenas prácticas sobre políticas de cambio climático y transición a una baja emisión de carbono y el rol de las empresas propiedad del Estado.

2.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión n.º30-21, artículo XIX, celebrada el 13 de julio de 2021.

### **ARTÍCULO XVIII**

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta nota de fecha 29 de julio del 2021, suscrito por la señora Jeannette Ruiz Delgado y dirigido a la Junta Directiva del Banco de Costa Rica; por medio de la cual comunica que la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante acuerdo de la sesión n.º6012-2021, artículo 6º, del 14 de julio de 2021, acordó nombrarla por un plazo de cuatro años, como representante del Sistema Bancario Nacional, ante el Consejo Directivo del Programa Integral del Mercadeo Agropecuario (PIMA), periodo que rige a partir del 28 de julio de 2021.

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, don **Pablo Villegas Fonseca** indica: “La siguiente nota, fue remitida por parte de la señora Jeannette Ruiz Delgado y dirigida a esta Junta Directiva General, en la cual comunica que la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante acuerdo de la sesión n.º6012-2021, artículo 6º, del 14 de julio de 2021, acordó nombrar a la señora Ruiz, por un plazo de cuatro años, como representante del Sistema Bancario Nacional, ante el Consejo Directivo del Programa Integral del Mercadeo Agropecuario (PIMA), periodo que entró en vigor a partir del pasado 28 de julio. Lo anterior, con base en autorización brindada por la Contraloría General de la República, mediante oficio n.º11149 (DJ-1073-2021), del mismo 28 de julio del año en curso.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, es acusar recibido de la señalada nota y desearle éxitos en sus labores a la señora Ruiz”.

Copia de la documentación fue remitida oportunamente, a los señores Directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

1.- Dar por conocida la comunicación enviada por la señora Jeannette Ruiz Delgado y dirigida a la Junta Directiva del Banco de Costa Rica; relacionada con el acuerdo tomado por

la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en la sesión n.º6012-2021, artículo 6º, del 14 de julio de 2021, referente al nombramiento de la señora Ruiz, por un plazo de cuatro años, como representante del Sistema Bancario Nacional, ante el Consejo Directivo del Programa Integral del Mercadeo Agropecuario (PIMA), periodo que entró en vigor a partir del 28 de julio de 2021. Lo anterior, con base en autorización brindada por la Contraloría General de la República, mediante oficio n.º11149 (DJ-1073-2021), del 28 de julio del 2021, adjunto.

2.- Encargar a la Secretaría Junta Directiva, acusar recibido de la comunicación, así como desearle éxitos en sus funciones a la señora Jeannette Ruiz Delgado.

### **ARTÍCULO XIX**

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta nota de fecha 27 de julio del 2021, remitida por el señor Juan Carlos Castro Loría, Asesor Jurídico de la Junta Directiva General; y dirigido a la Junta Directiva General, por medio del cual solicita la autorización, para disfrutar de dos días de vacaciones, sean los días 3 y 4 de agosto del 2021, inclusive.

A continuación, se transcriben los comentarios efectuados durante el conocimiento de este oficio. El señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “La última nota corresponde a una solicitud de vacaciones, de fecha 27 de julio del año en curso, que fue remitida por don Juan Carlos Castro Loría, para los días 03 y 04 de agosto del 2021; es decir, hoy y mañana, inclusive. En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, es autorizar los días de vacaciones solicitados por don Juan Carlos y en este caso que se adopte en acuerdo en firme, salvo que ustedes dispongan otra cosa”.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** interviene para señalar lo siguiente: “Nada más aclarar, por orden, que la nota fue recibida desde la semana pasada y que, de igual manera, vía telefónica, él (don Juan Carlos) se comunicó conmigo”.

Copia del oficio se remitió, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar las vacaciones solicitadas por el señor Juan Carlos Castro Loría, Asesor Jurídico de la Junta Directiva, para los días 3 y 4 de agosto del 2021, inclusive.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO XX**

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

**ARTÍCULO XXI**

Termina la sesión ordinaria n.º33-21, a las quince horas con quince minutos.