

Acta de la Sesión Ordinaria n.º40-21, celebrada por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, sita en la ciudad de San José, el martes catorce de setiembre del dos mil veintiuno, a las nueve horas con cuarenta y seis minutos, con el siguiente CUÓRUM:

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

Además, asisten:

MBA Douglas Soto Leitón, Gerente General; Lic. Álvaro Camacho De la O, Subgerente a.i. de Banca Corporativa; Lic. Renán Murillo Pizarro, Subgerente Banca de Personas; Lic. Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; Lic. Juan Carlos Castro Loría, Asesor Jurídico de la Junta Directiva General; *Lic. Rafael Mendoza Marchena, Subauditor General; MSc. Minor Morales Vincenti, Gerente Corporativo de Riesgos; MBA Pablo Villegas Fonseca, Secretario General; MBA Laura Villalta Solano, Asistente Secretaría Junta Directiva.

*No estuvo presente cuando se conoció el tema consignado en el artículo IV.

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.º40-21, que se transcribe a continuación:

I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DIA

II. APROBACIÓN DE ACTA

a. Aprobación de acta de la sesión ordinaria n.º39-21, celebrada el 07 de setiembre del 2021.

III. CONOCIMIENTO INFORMES COMITÉ DE CRÉDITO REUNIONES ORDINARIA n.º39-2021CC y EXTRAORDINARIA n.º40-2021CC (CONFIDENCIAL - INFORMATIVO).

IV. ASUNTOS DE LA GERENCIA

a. Subgerencia Banca de Personas

a.1 Ajuste a estructura organizacional de la Subgerencia de Banca de Personas. (PÚBLICO – RESOLUTIVO)

b. Gerencia Corporativa de Capital Humano

b.1 Propuesta esquema de prohibición. Atiende acuerdos sesiones n.º17-21, art. X y n.º33-21, art. XII. (PÚBLICO – RESOLUTIVO).

b.2 Revisión de las escalas salariales nominales del BCR. (PÚBLICO – RESOLUTIVO).

b.3 Solicitud de plazas vacantes. (PÚBLICO - RESOLUTIVO).

V. ASUNTOS GERENCIA CORPORATIVA RIESGO

a. Informe de perfiles semestrales de suficiencia de capital (ICCAP), riesgo intragrupo y Conglomerado y seguimiento de la estrategia de gestión integral de riesgo (SIGIR) del BCR a junio 2021, así como del perfil cuatrimestral de cumplimiento normativo a julio 2021. Atiende acuerdo sesión n.º31-21, art. IX (pendiente BCR 217-2021) (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).

VI. ASUNTOS JUNTAS DIRECTIVAS DE SUBSIDIARIAS Y COMITÉ DE APOYO (INFORMATIVO).

a. Resumen de acuerdos tomados por subsidiarias:

a.1 BCR Valores S.A.

a.2 BCR Corredora de Seguros S.A.

a.3 BCR Pensión S.A.

- Acuerdo de la Junta Directiva de BCR OPC, de la sesión n.º22-21, artículo V, del 25 de agosto del 2021. (Director Luis Emilio Cuenca).*

b. Resumen de acuerdos tomados por comités corporativos:

b.1 Comité Corporativo Ejecutivo.

VII. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL

VIII. ASUNTOS VARIOS

IX. CORRESPONDENCIA

A continuación, el señor **Solís Bonilla** indica lo siguiente: “Buenos días a todos, al ser las 9:46 de la mañana, estaríamos dando formal inicio de la sesión ordinaria de Junta Directiva (General), del día de hoy, sesión n.º40-21, martes 14 de setiembre, 2021, con el tema primero *Aprobación del orden del día*. ¿Comentarios de los señores Directores, por favor? no los hay; ¿comentarios de la Administración? Don Douglas (Soto Leiton)”.

Acto seguido, el señor **Douglas Soto Leitón** indica: “Buenos días a todos. Queremos un ajuste en el orden del día; en primer lugar, retirar el punto a.1 del ajuste la estructura (de la Subgerencia de Banca de Personas), en vista que a la Auditoría no le dio chance de ver este cambio y ahora, en horas de la tarde, se van a reunir con don Renán (Murillo Pizarro) y doña Rina (Ortega Ortega), para ver los ajustes; sí habían tenido un preliminar, pero esta última versión, lamentablemente, no lo pudieron ver y, entonces, para mejor resolver de la Junta, lo estaríamos agendando el próximo martes”.

Por su parte, el señor **Rafael Mendoza Marchena** indica: “Aclara que, esta versión la conocimos, ya cuando fue agendada y habíamos acordado que la íbamos a conocer de manera previa; entonces, el viernes, definitivamente se nos dificultó poder emitir la opinión y tener una opinión, sobre todo, colegiada con el equipo; eso lo iniciamos el viernes y esperamos terminarlo hoy, para emitir la opinión mañana, si Dios quiere”.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** expresa: “Muchas gracias don Rafael. Mi comentario general es que tenemos días de contar con versión 1, versión 2 y 2.1 (de este tema) y no hemos podido traerlo a Junta Directiva, por lo que agradeceré que todos cerremos filas y podamos, el próximo martes, estar viendo con dictámenes en mano, la versión final de esta modificación a la estructura de Banca de Personas”.

Adicionalmente, el señor **Douglas Soto Leitón** indica: “Luego, señores Directores, quisiéramos cambiar el orden, en cuanto a los punto de la Gerencia Corporativa de Capital Humano; pasar el punto b.2, al punto b.1, esto para un mejor orden, ver primero el asunto de las escalas (salariales) y, luego ver el punto de la prohibición.

En el tema de la prohibición, nos va a acompañar don Oscar Ramírez (Solano) que es este nuestro abogado laboralista y nos va a acompañar un abogado de BDS (asesores externos), que fue quien emitió el criterio al respecto”.

Por su parte, el señor **Mendoza Marchena** manifiesta: “Salvo mejor criterio, me parece que el orden, como estaba, era el correcto, porque, una vez que se resuelva cómo se va a dar el tratamiento de la prohibición, eso va a afectar la propuesta sobre los nuevos niveles salariales; entonces, sí me parece que primero hay que resolver lo de la prohibición”.

Al respecto, el señor **Solís Bonilla** expresa: “Yo difiero don Rafael. Creo que primero tenemos que ver, la escala salarial, e inclusive el tema de los niveles salariales, y el caso específico la escala 14 y los auditores, en mi criterio no tiene que verse en Junta Directiva, porque si nosotros aprobamos la escala salarial, lo demás ya es resorte de la Administración y debería de darse de oficio. Es decir, nuestra posición como Junta Directiva debería ser aprobar la escala salarial, por lo que el orden (de las presentaciones) que plantea don Douglas, parece hacer más sentido y es que, primero veamos la escala salarial y luego vemos el tema específico de la prohibición”.

Así las cosas, don **Rafael Mendoza** expresa: “De acuerdo. Esa nueva escala salarial, parte de uno de los supuestos que vienen en la propuesta de la prohibición, por ello es por lo que sugería eso, pero, no tengo problemas y, en el tema, cuando se vean las escalas, sí me parece que ahí yo no debería participar, don Néstor, por un tema de conflicto, porque se van a resolver salarios que, me van a afectar o beneficiar; entonces, preferiría no participar de ese artículo”.

Ante este comentario, don **Néstor** manifiesta: “Tomamos nota de los dos comentarios don Rafael.

Don Douglas, ¿algún comentario adicional?”. A lo que responde el señor **Soto Leitón**: “Y, finalmente, vamos a hacer un ajuste, en el transcurso de la sesión, donde los temas se van a evaluar, pero con otras herramientas, entonces, mí me gustaría darle la palabra a doña Laura (Villalta Solano), para que nos explique cuál es el ajuste y luego, si les parecen los señores Directores, al final de la sesión, podemos comentar qué les pareció este cambio, para evaluar las presentaciones”.

Por su parte, la señora **Laura Villalta Solano** indica: “Sí señor, con mucho gusto. Esto que comenta don Douglas, es en atención a lo solicitado de la semana pasada, a efectos de utilizar la herramienta de Webex Meeting para la evaluación; entonces, cuando lleguen, propiamente, los temas a evaluar, en ese momento procedería explicarles el

procedimiento e, incluso, los compañeros de Gobierno Corporativo me pidieron poder estar (presentes en la sesión), al momento de ejecutar estas evaluaciones, para ellos tomar nota del procedimiento y si ustedes tienen algún comentario que realizar, podérselos llegar a ellos”.

Finalmente, el señor **Solís Bonilla** indica: “Muy bien muchas gracias, doña Laura. Entonces, si no tenemos más comentarios al orden del día, con las observaciones planteadas estaríamos dándolo por aprobado”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.º40-21, con la exclusión del punto *IV a.1 Ajuste a estructura organizacional de la Subgerencia de Banca de Personas*, y la modificación en el orden de la presentación de los temas de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, para que en primera instancia se conozca el punto *b.2 Revisión de las escalas salariales nominales del BCR. (PÚBLICO – RESOLUTIVO)* y posteriormente, el punto *b.1 Propuesta esquema de prohibición*, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de actas*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a la aprobación el acta de la sesión ordinaria n.º39-21, celebrada el siete de setiembre del dos mil veintiuno.

Sobre el particular, don **Néstor** señala: “Pasamos al punto II, *Aprobación del acta*; se refiere a la aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º39-21, celebrada el pasado siete de setiembre. Don Pablo (Villegas Fonseca) ¿recibimos algún comentario?”.

Al respecto, el señor **Pablo Villegas Fonseca** indica: “Buenos días a todos. He de informarles que se recibió una observación de forma, en el artículo V, por parte de doña Mahity (Flores Flores), que ya está considerada; asimismo, de parte de don Manfred (Sáenz Montero), se recibieron observaciones dentro de todo el documento que, de igual forma, están ya incorporadas en la versión que está depositada, en este momento, en el Sharepoint y es la versión que corresponde aprobar, si los señores Directores, no tienen alguna otra observación”.

Así las cosas, el señor **Solís Bonilla** indica: “Si no hay observaciones; estaríamos dando por aprobada el acta de la sesión n.º39-21”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º39-21, celebrada el siete de setiembre 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 (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO IV

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, de acuerdo con lo dispuesto en el orden del día, participan, por medio de la modalidad de telepresencia, los funcionarios de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, las señoras **Hellen Villalobos Chamorro, Gerente Gestión Integral de Capital Humano; Lucía Mora Rodríguez, Jefe de Oficina a.i. Planillas y Presupuesto;** y el señor **Fernando Trejos Rodríguez, Jefe Oficina Clasificación y Valoración;** para presentar a la Junta Directiva General, el resultado del informe técnico de la revisión de las escalas salariales nominales del Banco de Costa Rica. Lo anterior, según lo dispuesto en la sesión n.º36-2020, artículo IV, punto 2), celebrada el 08 de setiembre del 2020.

Al ser las 10:26 minutos, se suspende comunicación con el señor Rafael Mendoza Marchena.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto, para lo cual, la señora **Hellen Villalobos Chamorro** introduce el tema diciendo: “Buenos días, el tema que vamos a ver es el de escalas salariales, es un tema que, cuando se dio el ajuste de salarios del Gerente General, en función de la Ley n.º9635 (*Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*), se ajustó el salario de los gerentes corporativos y quedó pendiente la revisión del Gerente de Negocios; entonces, la Junta Directiva, en un

acuerdo, como un pendiente, nos dejó, tanto a la Gerencia General como a (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano hacer esta revisión, que es lo que hoy les vamos a presentar”.

Prosigue la señora **Lucía Mora Rodríguez** con la exposición del asunto: “Buenos días, espero que todos se encuentren muy bien, vamos a presentarles la revisión de las escalas salariales nominales del Banco de Costa Rica. Como antecedentes, tenemos la sesión n.º36-2020, artículo IV, del 08 de setiembre del 2020, la Junta Directiva solicitó encargar a la Gerencia General y a la Gerencia Corporativa de Capital Humano revisar la escala salarial general del Banco, con el fin de equipararla de acuerdo con la nueva escala salarial aprobada y también, considerando los puestos gerenciales.

También, dentro de los antecedentes, tenemos parte de lo que se vio en la sesión de Junta Directiva n.º37-2020 y consideramos algunos temas relacionados con la aprobación que se dio, para los puestos de Gerente General y Subgerente, considerando la escala que se aprobó en su momento. Adicionalmente, consideramos lo que era la modificación del salario del gerente corporativo, de acuerdo con la Ley n.º9635 y se consideraron las sesiones n.º42-18, n.º43-18 y n.º44-18, relacionados con la revisión de los primeros niveles gerenciales.

¿Qué consideramos para el análisis de las escalas salariales? se consideraron 3.552 funcionarios con que cuenta el Banco de Costa Rica; específicamente, a las personas que están dentro del salario nominal, se consideraron las personas que estaban en sueldos fijos, servicios especiales, suplencias y transitorios con cargos de partida, que representan un 90.59% de la planilla.

Se excluyeron a las personas que estaban en (escala salarial) base más pluses, que son 369 personas; se consideraron las cinco escalas salariales, donde se ubican las personas que están trabajando en el Banco: esas escalas son: la escala de salario base más pluses, la escala nominal, que es la que se aprobó en el 2005; la escala nominal con prohibición, también que es del 2005; la escala nominal anterior, que es la primera escala que estableció el Banco y que, actualmente, solamente se muestran tres personas y que, en su momento, cuando se hizo el cambio de la escala salarial tienen un salario mayor a la escala nominal actual y la escala nominal gerencial, que fue la que se aprobó en setiembre del 2020.

Se alinearon los salarios con las cuatro escalas salariales, según el percentil 50, para validar la adecuada distribución, así como identificar posibles traslapes de los salarios. Acá

(ver imagen n.º1), lo que estamos mostrando, en el cuadro en Excel, son los diferentes crecimientos porcentuales que se dan entre cada categoría y vemos que, en la categoría 15, que es del gerente corporativo, comparado con la categoría 14, que son los gerentes de negocios hay una diferencia salarial de un 1.48%, que es una diferencia mínima, respecto a una categoría con la otra. En el gráfico que se ve a mano derecha (en alusión a la imagen n.º1), lo que estamos viendo es la equidad salarial es diferente entre una categoría y otra y que muestra un porcentaje mínimo relacionado”.

Sobre el particular, el señor **Olivier Castro Pérez** dice lo siguiente: “En el cuadro anterior (en alusión a la imagen n.º1), no entiendo por qué todas las escalas tienen una tasa creciente de 25%, 17%, 23%, 14%, 11% y la 13 y la 14 (categorías) tienen un 68% y un 56%, ¿eso a que se debe? porque es muy extraño”.

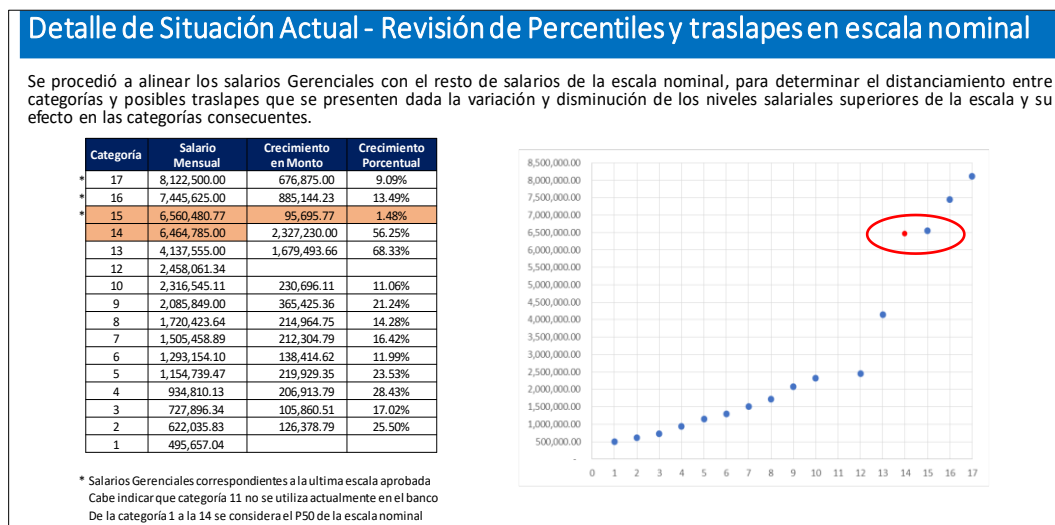


Imagen n.º1. Detalle de Situación Actual - Revisión de Percentiles y traslapes en escala nominal
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En respuesta, la señora **Mora Rodríguez** responde: “Cuando se hizo la escala salarial y la revisión de los salarios y de acuerdo con el estudio de mercado que se hizo en el 2005 y que, se ha venido actualizando con los porcentajes por costo de vida, ese salario se obtuvo de acuerdo con todas las observaciones y porcentajes que se dieron en su mercado, de acuerdo con el estudio integral de puestos que se hizo; entonces, por eso es que se da esa diferencia. Respecto a la 14 con la 15 (categorías) es porque se modificaron las primeras tres categorías, que son la 17, 16 y 15, que ya se ven afectadas por la Ley N.º9635, que es la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*; por eso, es que ese porcentaje entre una categoría y

otra, en algunos casos es un porcentaje muy alto y en otros, es un porcentaje más pequeño el ajuste salarial que se ve en cada una”.

Continúa diciendo don **Olivier**: “Es una cosa muy extraña, sigo insistiendo, porque no hay proporcionalidad en la escala”. Sobre ese punto, doña **Lucía** agrega: “Sí señor; lo que se hace es validar la diferencia salarial entre el percentil 50, que hay en cada una de las categorías; una vez que hagamos la modificación de la categoría 14, la diferencia que va a haber entre la categoría 15, 14 y la 13; ya se va a ver ese equilibrio, de acuerdo con lo que establece el mercado”. El señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Continuemos, por favor y cuando llegue ahí lo resalta”.

Continúa doña **Lucía Mora** con la exposición del asunto: “De acuerdo con esa modificación y al estudio que hay, de acuerdo con cada categoría, lo que hicimos fue establecer el nuevo salario para la categoría 14, que es de los gerentes de negocio con percentil 50. Acá (ver imagen n.º2), lo que hicimos fue analizar el punto medio entre categorías; entonces, se sacó un punto medio entre la categoría 15, que es un gerente corporativo y la categoría 13, que son gerentes regionales; eso nos da un punto medio de esas dos categorías que son $\$5,349,017.89$. Lo que hicimos fue comparar el salario propuesto de referencia, con el salario de mercado, según el puesto en el segmento general de la encuesta de salarios de la *PwC*, que este salario está en $\$5,092,607.06$ por mes. El promedio que se está proponiendo, de acuerdo al salario de la categoría 15 y revisando (la categoría) del gerente de negocios, con base a lo que establece la Ley n.º9635 y equiparando los salarios de acuerdo a Hay Group o *Korn Ferry*, que fue en el 2018; se está haciendo la propuesta para el salario de la categoría 14, en $\$5,310,865.39$, donde se está haciendo un equilibrio con la categoría 14 y con la categoría 13 y más o menos está dando una diferencia, entre cada una de las categorías, de aproximadamente $\$1,300,000.00$ por mes.

El salario que se está recomendando de $\$5,310,865.39$ está dentro del rango de tolerancia que se establece de acuerdo con el mercado; ese rango de tolerancia está entre el percentil 50, que podría ser el 80% o podría ser hasta un 20%, de este salario de mercado, de acuerdo con lo que establece Price (Price Waterhouse Coopers); entonces, hay un margen de un 20%, más – menos, de acuerdo con el mercado, que es la propuesta que nosotros estamos haciendo. Este salario, comparado con el salario de mercado, es de 104%, con respecto al mercado.

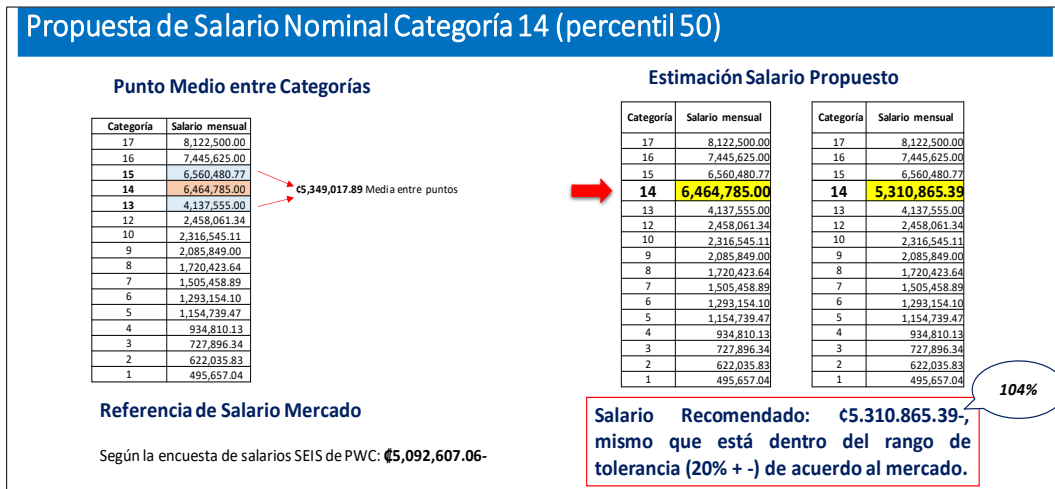


Imagen n.º2. Propuesta de Salario Nominal Categoría 14 (percentil 50)

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Una vez que ya está (definido) el salario propuesto (ver imagen n.º3), entonces, lo que estamos haciendo es identificando la diferencia salarial que hay entre el salario actual y el salario propuesto, donde ya se ve que, el establecimiento del salario va de acuerdo con lo que establece el mercado y también, se busca el equilibrio, la proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo con lo que establece la convención colectiva y el *Reglamento Autónomo de Trabajo*, que es donde vemos esa diferenciación y donde se ve el equilibrio que se presenta, dentro del ajuste salarial que se está proponiendo”.

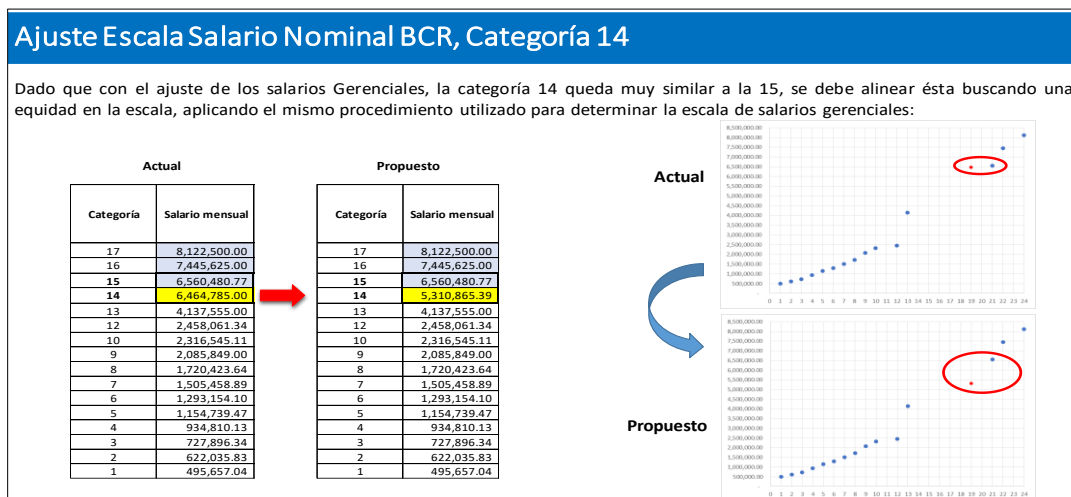


Imagen n.º3. Ajuste Escala Salario Nominal BCR, categoría 14

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En ese aspecto, el señor **Javier Zúñiga Moya** consulta: “Doña Lucía, ¿Y por qué no al 100% del salario del mercado? Esos **₡5,310,000.00** nos dan 104% o algo así del

mercado, ¿por qué no ajustarlo a lo que diera el promedio en un 100%? Si una vez hecha la recomendación, pudiéramos salir en 100% de lo que da la encuesta de mercado”.

Seguidamente, el señor **Néstor Solís Bonilla** agrega lo siguiente: “Lo que entiendo, don Javier, es que ellos están sacando un promedio y que el resultante de ese promedio, con respecto al mercado, es del 104%. Lo que usted está planteando es que, como resultó un 104%, que se parece mucho a un 100%, la sugerencia podría ser ‘llevémoslo al 100%, llevémoslo al mercado”.

Por su parte, el señor **Javier** dice: “Yo no soy experto en esto, puede que esté diciendo una barbaridad, pero si fuera posible para no tener esas discrepancias y que alguien nos pueda enrostrar eso, después”.

En respuesta, doña **Lucía** indica: “En este caso, nosotros estamos derivando ese salario de la categoría 14, de acuerdo con lo que establece la Ley n.º9635, que es el artículo 44, donde estamos derivando del salario del Gerente General, el salario del Gerente de Negocios; entonces, para eso, lo que estamos haciendo es tomando, como se hizo en la encuesta salarial o cómo se hizo cuando se aprobó el salario derivado del puesto de Gerente General, Subgerente y Gerente Corporativo, que es lo que establece con *Korn Ferry* a la hora de hacer esa homologación.

Lo que estamos haciendo es homologando el puesto de Gerente de Negocios, de acuerdo a lo que establece *Korn Ferry*, que es una categoría 17, en este momento; entonces, estamos derivando este salario, en la categoría 14, de acuerdo al salario que establece el artículo 44, de la *Ley de Protección al Trabajador*, para que vaya ese equilibrio y que esa derivación de salarios que nosotros estamos haciendo, tenga un respaldo, por decirlo así, de acuerdo con lo que establece la ley y no de acuerdo con lo que se está derivando de salario de mercado, que es diferente, porque esa encuesta salarial del segmento del Seis, incluye empresas tanto del sector público como empresas privadas; entonces, no sería como el equilibrio que se busca, a la hora de establecer el salario”. Don **Javier** dice: “Entiendo perfectamente y estoy de acuerdo”.

Continúa doña **Lucía** con la exposición del tema: “De acuerdo con la revisión que estábamos haciendo con (la categoría del) Gerente de Negocios, eso nos obliga, también, a hacer una revisión de la escala de salario nominal con prohibición, ¿por qué hacemos esta revisión? porque tenemos que derivar el salario del Gerente de Negocios y el Gerente

Corporativo, que los puestos son homólogos con el puesto de Auditor General Corporativo y el salario del Subauditor.

Aquí estamos presentando la escala salarial nominal actual (ver imagen n.º4), la escala de salario nominal propuesta, con el salario del Gerente de Negocios y lo que estamos haciendo, también, es la revisión de la escala de prohibición actual, que el salario del Auditor Corporativo ahorita está mucho mayor a lo que establece la Ley n.º9635; nosotros tenemos que buscar que ese salario sea acorde a la derivación, de acuerdo con el salario que se aprobó con la Ley n.º9635 y en el caso también, de la categoría 14, que es el Subauditor, tenemos que sacar el salario con respecto al salario que estamos proponiendo para la categoría 14.

Revisión Escala Salario Nominal con Prohibición (Auditoría)

Dado que con el ajuste de los salarios Gerenciales, la categoría 15 y 14 de la Escala de Prohibición deben ajustarse con el fin de mantener una equidad en las escalas, con lo cual tomando en consideración los salarios de las categorías 15 y 14 de Salario Nominal se estipulan los nuevos salarios en la Escala de Prohibición:

Escala Nominal ACTUAL		Escala Nominal PROPUESTA		Escala Prohibición ACTUAL		Escala Prohibición PROPUESTA	
Categoría	Salario mensual	Categoría	Salario mensual	Categoría	Salario mensual	Categoría	Salario mensual
(*) 17	8,122,500.00	17	8,122,500.00				
(*) 16	7,445,625.00	16	7,445,625.00				
(**) 15	6,560,480.77	15	6,560,480.77	15	9,151,030.00	15	6,828,255.50
(**) 14	6,464,785.00	14	5,310,865.39	14	6,728,655.00	14	5,527,635.40
13	4,137,555.00	13	4,137,555.00	13	4,306,435.00	13	4,306,435.00
12	2,458,061.34	12	2,458,061.34	12	2,558,390.37	12	2,558,390.37
10	2,316,545.11	10	2,316,545.11	10	2,411,097.98	10	2,411,097.98
9	2,085,849.00	9	2,085,849.00	9	2,170,985.70	9	2,170,985.70
8	1,720,423.64	8	1,720,423.64	8	1,790,645.01	8	1,790,645.01
7	1,505,458.89	7	1,505,458.89	7	1,566,906.19	7	1,566,906.19
6	1,293,154.10	6	1,293,154.10	6	1,433,714.32	6	1,433,714.32
5	1,154,739.47	5	1,154,739.47	5	1,280,254.63	5	1,280,254.63
4	934,810.13	4	934,810.13				
3	727,896.34	3	727,896.34				
2	622,035.83	2	622,035.83				
1	495,657.04	1	495,657.04				

Salarios Recomendados:
Categoría 15 **€6.828.255.50-**
Categoría 14 **€5.527.635.40-**

(*) Incluye prohibición y salario escolar
(**) Sobre este salario se calcula y le corresponde el salario escolar

Imagen n.º4. Revisión Escala Salario Nominal con Prohibición (Auditoría)

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

¿Cómo obtenemos estos salarios? estos salarios los estamos obteniendo de acuerdo con la fórmula que ahorita se establece para el pago de prohibición, donde establecemos que el salario normal, por decirlo así, contempla lo que es el pago de la prohibición; sacamos un salario base, reconocemos lo que es el porcentaje de prohibición, que es un 10% y al salario de la escala nominal propuesta, le estamos sumando a ese porcentaje de salario; entonces, nos quedaría un salario recomendado para la categoría 15, que es el Auditor Corporativo de €6,828,255.50 y €5,527,635.40 para el salario del Subauditor, categoría 14”.

Don **Olivier** indica lo siguiente: “¿Cuánto es el porcentaje de prohibición?”. Ante lo cual, doña **Lucía** responde: “Para obtener esa prohibición, nosotros lo que hicimos es dividir el salario entre 2.45; ese 2.45 lo que incluye es un 55% de dedicación exclusiva y lo que

hacemos es multiplicar la diferencia que hay entre el 65% de prohibición, menos el 55% de dedicación exclusiva, que sería un 10% y ese salario base que nos da, le multiplicamos por el 10% y se lo estamos sumando a la escala nominal, que es categoría 15 y categoría 14”.

Por su parte, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** dice: “El tema aquí es que las categorías 15 y 14, son las que corresponden al Auditor General y al Subauditor General; hay una diferenciación necesaria entre la escala propuesta para la Administración versus la escala propuesta para la Auditoría, pero al darle porcentaje a la prohibición se nos empieza a mezclar las cosas; o sea, yo lo que digo es que, esto es un salario de mercado, que ha evolucionado en el tiempo y que, ahí, a través de esta conversión y además, haciéndolo proporcional a los nuevos salarios de las categorías superiores, porque así lo exige la ley, pues nos arroja los nuevos salarios.

Hablar aquí de una prohibición de “X” porcentaje o de “Y” porcentaje, cuando la verdad de las cosas, nosotros tenemos una sola bolsa de salario, porque es así, es una bolsa de salario que es diferenciado para la Auditoría, en función del trabajo que realizan, me parece que es una argumentación mucho más consistente, que hablar de salarios; o sea, yo lo puedo calcular de cierta forma y en esa línea, lo puedo comparar desde esa perspectiva, con esos números; sin embargo, hoy hablar de un porcentaje de prohibición nos puede complicar muchísimo, porque la verdad de las cosas es que esto es un asunto histórico de evolución de los salarios; que se llevan varios años en salario global, incluyendo a los señores auditores.

Entonces, aquí lo que lo que estamos haciendo es coincidir esta escala con la nueva escala salarial que nos exigió la ley correspondiente, cuando se baja el salario del gerente general y, por tanto, empuja la escala salarial hacia abajo; pero no hablar tanto de porcentajes de prohibición, porque eso nos complica. Lo que es claro, es que hay una diferenciación con respecto a la Administración y esa diferenciación responde a un tema de las funciones que ejecuta la Auditoría Interna y, por ende, merece una diferencia positiva salarial, con respecto a la Administración”.

De acuerdo con lo anterior, el señor **Olivier Castro** dice: “Yo no tengo problema con lo que está diciendo doña Maryleana, pero me parece y ahí quisiera que alguno de los que realmente saben, me saquen de la ignorancia, es que la ley hoy contiene un porcentaje y entonces, si ese porcentaje está establecido por ley, el Banco no lo puedo obviar”.

En complemento, la señora **Hellen Villalobos** indica: “Doña Lucía, tal vez si hacemos referencia a lo que indica don Olivier, desde el punto de vista general, de porcentajes; lo que es desde el 2004 y lo que implica para los que ya tienen incorporado el tema de prohibición, versus los que eventualmente estarían entrando de fuera, pero de una manera muy general, para entender nada más esos porcentajes que implicarían”.

En ese sentido, el señor **Néstor Solís** manifiesta lo siguiente: “Si me permiten una pequeña aclaración, sin ser experto en la materia, como dice don Olivier. Lo que entendí, del concepto que nos explicaron los abogados, es que tenemos que acomodarnos, en la práctica y mentalmente, al tema del salario global y que lo que estamos haciendo, precisamente, con todo este ejercicio, es ajustando esa “prohibición” a un esquema de ‘salario global’”.

De seguido, el señor **Javier Zúñiga** indica: “En última instancia, cuando tenemos esa escala de prohibición propuesta, lo que significa es que en esos ¢6,828,000.00, de la categoría 15, está incluida esa prohibición, entonces, porcentaje más o porcentaje menos, de alguna manera, se calculó para que quede dentro de un concepto global”.

Don **Néstor** indica: “Sí señor, por lo menos eso es lo que le entendí a los abogados expertos en esto”.

Seguidamente, continúa doña **Lucía** con la exposición del tema: “Es correcto. Lo que estamos haciendo es una diferenciación, para que el salario de la escala con prohibición, no sea el mismo de la escala sin prohibición, ¿por qué? porque tenemos que hacer esa diferenciación entre el salario con prohibición ,con respecto al salario de las personas que no tienen prohibición y como indican ustedes, es un salario global; acá, tal vez lo que nosotros estamos haciendo es explicar cómo se obtuvo ese salario global, nada más por aquello, de que sepamos cómo se obtuvo; pero al final es un salario global, que es un salario único, de referencia para las personas que vayan a desempeñar puestos de la auditoría, por eso lo que hacemos es explicar cómo fue que se obtuvo ese salario con prohibición, para estar claros de que ese sería el salario que van a devengar, a partir de hoy, -si es que se aprueba- todas las personas que desempeñen puestos de lo que es el Auditor General Corporativo y Subauditor”.

Sobre el particular, interviene don **Javier** para indicar lo siguiente: “Doña Lucía, para estar seguro de que entendí, entonces, si yo soy gerente corporativo, categoría 15, estoy en la escala nominal y tengo un salario de ¢6,560,000.00, pero si estoy en la Auditoría y, además,

me reconocen la prohibición, tengo un salario de €6,828,000.00, ¿es así verdad?”. Para lo cual, doña **Lucía** indica: “Correcto, sí señor. Tiene que haber una diferenciación”.

Prosigue doña **Lucía** con la exposición del asunto: “Acá (ver imagen n.º5) vamos a mostrar cómo quedarían los salarios propuestos y cómo quedaría, a efectos del crecimiento que se da, donde se ve que el crecimiento que se está dando es informe, de acuerdo con lo que establece la Ley n.º9635 *Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, con base en el salario que se autorizó para el Gerente General.

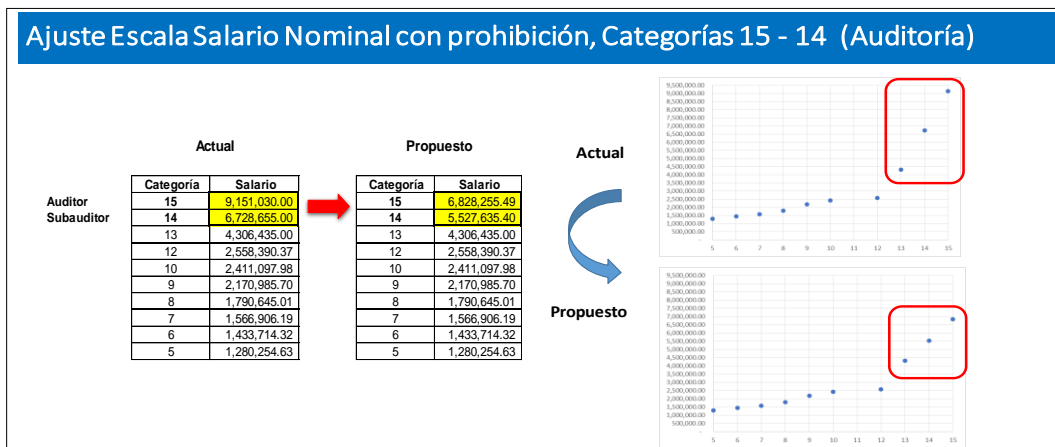


Imagen n.º5. Ajuste Escala Salario Nominal con prohibición, categorías 15 y 14 (Auditoría)
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En este caso (ver imagen n.º6), también, estamos aclarando la situación actual, del puesto Auditor y Subauditor, que en el caso de don José Manuel (Rodríguez Guzmán, Ex Auditor General Corporativo), que ya no es empleado del Banco, él presentaba un salario asignado, personal, diferente a lo que establecía la escala y en el caso de don Rafael Mendoza (Marchena, Subauditor General) tiene un salario mucho menor de lo que establecía el percentil 50 de la escala.

Situación Actual Puestos Auditor y Sub Auditor

Cédula	Nombre	Puesto	Cat.	Salario Asignado	P50 Escala Prohibición	Diferencia Actual	Salarios propuestos por puesto
0105810713	Rodríguez Guzmán Jose Manuel	Auditor General	15	€8,671,524.58	€9,151,030.00	(€479,505.42)	€6,828,255.50
0502420622	Mendoza Marchena Rafael Enrique	Sub Auditor General	14	€6,376,074.50	€6,728,655.00	(€352,580.50)	€5,527,635.40

Esta diferencia actual entre el salario devengado y el P50 de la escala se debe a que en los periodos de 2014 y 2017, a estos cargos no se les aplicó el ajuste salarial.

Ref. II SEM 2014 - SESIÓN: 33-14, del 11 de agosto del 2014
Ref. I SEM 2017 - SESIÓN: 08-17, del 22 de febrero del 2017

Imagen n.º6. Situación Actual Puestos Auditor y Sub Auditor
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Estas diferencias se deben a que no se les dieron los ajustes salariales del segundo semestre del 2014 y el primer semestre del 2017, donde la Junta Directiva que estaba en ese momento, lo que indicó es que los salarios que estaban fuera de la convención colectiva o no estaban amparados por convención colectiva, no tenían los ajustes salariales para esos dos períodos; entonces, eso refleja que tenían una diferencia, con respecto a lo que indicaba la escala, en su momento.

Acá (ver imagen n.º7) lo que se hizo fue una comparación de los salarios, actuales y propuestos en las categorías 17, 16, 15, 14, comparados con lo que indica el segmento general de la encuesta salarial Price (*Price Waterhouse*) del primer semestre del 2021; lo que podemos ver es el perfil que tiene establecido el Banco, contra el puesto homologable que establece esa encuesta real y las diferencias que tenemos entre el puesto que paga, actualmente el Banco, junto con lo que paga el mercado.

Y se pudo determinar que hay puestos, donde el salario que está reconociendo el Banco de Costa Rica es superior al salario del mercado; entonces, tenemos que el caso del puesto del Subgerente General, del Subgerente de Banca de Personas, el puesto de Gerente Corporativo de Banca Digital (Gerente Corporativo de Transformación Digital), (Gerente Corporativo) de Operaciones, (Gerente Corporativo) de TI, (Gerente Corporativo de) Finanzas, (Gerente Corporativo) Gestión de Crédito y lo que es el Gerente de Negocios de Producción tienen un salario mucho mayor, a lo que paga el mercado, es para ver que el salario que reconoce el Banco está de acuerdo con lo que paga el mercado, en algunos casos.

Comparativo Salarios puestos categorías 17, 16, 15 y 14 con encuesta SEIS (PWC)			
Con el fin de buscar no solo una equidad interna, sino validar cual es el posicionamiento o relación de los salarios de la institución con respecto al mercado y valorar la competitividad de los mismos para atracción de talento humano, se comparan los salarios actuales y propuestos con los resultados de la encuesta salarial SEIS de la firma PWC:			
Perfil Conglomerado	Puesto Homologable	SALARIO BCR P50	SALARIO PWC P50
09-11 Gerente General Conglomerado BCR	Gerente General	€8,122,500.00	€8,587,900.00
	Sub-Gerente General	€7,445,625.00	€6,782,506.54*
20-06 Subgerente General Banca Corporativa	Director de Banca Corporativa	€7,445,625.00	€7,475,000.00
20-06 Subgerente General Banca de Personas	Director de Banca personas	€7,445,625.00	€6,594,985.00*
19-09 Gerente Corporativo de Capital Humano	Director de Recursos Humanos Local	€6,560,480.77	€6,590,935.83
20-08 Gerente Corporativo de Banca Digital	Gerente de Investigación y desarrollo SR	€6,560,480.77	€5,003,994.82*
20-08 Gerente Corporativo de Operaciones	Director de Operaciones Bancarias	€6,560,480.77	€6,238,286.68*
20-06 Gerente Corporativo de TI	Director Sistemas de Información Local	€6,560,480.77	€5,698,000.00*
21-07 Gerente Corporativo de Riesgo Y Control Normativo	Director de Riesgo	€6,560,480.77	€6,793,746.48
21-05 Gerente Corporativo Jurídico	Director de departamento Legal	€6,560,480.77	€8,200,000.00
21-06 Gerente Corporativo de Finanzas	Director de Finanzas Local	€6,560,480.77	€6,385,881.63*
20-04 Gerente Corporativo Gestion de Credito	Director de Servicios Corporativos	€6,560,480.77	€5,609,147.21*
A 0 Auditor General Corporativo	Auditor Regional / Corporativo	€6,828,255.49	€8,761,000.00
Subauditor General	Sub Auditor Interno	€5,527,635.40	€7,687,512.56
20-07 Gerente de Negocios Banca de Personas	NO TIENE HOMOLOGACIÓN	€5,310,865.39	
20-07 Gerente de Negocios Banca Corporativa	NO TIENE HOMOLOGACIÓN	€5,310,865.39	
19-02 Gerente de Negocios de Producción	Gerente de Sistemas de Información Regional	€5,310,865.39	€5,092,607.06*
Gerente de Negocios Esfera	NO TIENE HOMOLOGACIÓN	€5,310,865.39	

* Salario BCR superior a Mercado

Imagen n.º7. Comparativo Salarios puestos categorías 17, 16, 15 y 14 con encuesta SEIS (PWC)
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y aquí tenemos lo que son recomendaciones y conclusiones del análisis que se hizo; que una vez efectuado el análisis técnico de las categorías y las escalas salariales del Banco, a nivel general, se denotó una equidad y equilibrio salarial general, de acuerdo con la Ley n.º9635, que es la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*; que este equilibrio salarial se refleja en un porcentaje mínimo entre la categoría 14 y 15, quedando con salarios muy similares, luego de la aplicación de la escala nominal del nivel gerencial aprobada, que es la categoría donde se presentaba un crecimiento en 1.48%.

También, dentro de las conclusiones, se debe ajustar el salario de la categoría 14, considerando el escenario planteado, para equilibrarlo en función de la categoría superior, que es la categoría 15 y la categoría inferior que la categoría 13; también, se deben de ajustar los salarios de las categorías 14 y 15, de la escala salario nominal con prohibición, que corresponden a los puestos de Auditor Corporativo y Subauditor, mismos que estén de acorde con la escala salarial aprobada en el 2020, en la sesión n.º36-2020”.

Acto seguido, el señor **Néstor Solís** indica: “Antes de pasar a los considerandos, los señores Directores hasta acá, tienen algún comentario o consulta adicional”.

Seguidamente, don **Olivier** señala lo siguiente: “Nosotros lo que estamos haciendo ahora, es modificando la categoría del puesto 14, no aprobando la escala salarial del Banco”.

En respuesta, el señor **Solís** dice: “Lo veo diferente. Repasamos, hicimos un trabajo, a lo largo de toda la escala salarial; ese trabajo nos dio como resultante modificar la categoría 14 y 15, pero, en realidad lo que estamos haciendo es aprobando ese trabajo como un todo”.

Así las cosas, don **Olivier** dice: “Lo que no entiendo es si la escala está aprobada, yo no digo nada, pero si nos están diciendo que esa escala tiene salarios superiores a los del mercado, entonces, no entiendo nada, porque se supone que esa escala es un reflejo de una estructura de mercado; por eso, si lo que estamos modificando, contra las otras partidas, no hay ninguna propuesta de modificación. Si lo que estamos modificando es escala 14, como se ha comentado acá, está bien; pero si es aprobar toda la escala, entonces, yo tengo un problema con lo que nos acaban de indicar, de que tenemos salarios superiores a los del mercado”.

En respuesta, la señora **Hellen Villalobos** indica: “Don Olivier, lo que estamos proponiendo no es ajustar toda la escala salarial; se hizo una revisión y lo que corresponde es hacer un ajuste, después de hacer esa revisión, en el salario de la categoría 14, en donde, efectivamente, revisando los salarios y las diferencias que usted mencionaba al principio, entre la 15 y la 14, había una diferencia muy poca, entonces, se revisó y en función del mercado, como usted bien lo dice, hay un porcentaje que da, que de acuerdo con comportamientos que utilizan las empresas que hacen valuaciones de salarios en el mercado, permiten un rango de acción entre un 20% hacia abajo o un 20% hacia arriba.

Entonces, el salario que se está recomendando está dando un 104%, lo cual está dentro de ese margen permitido de ese más - menos que, efectivamente, en el Banco corresponde ajustar, pero es solamente es en este caso para la categoría 14, no es a toda la escala salarial que se le estaría haciendo ajuste”.

En ese sentido, don **Olivier** indica: “Estoy en lo correcto que se está modificando, únicamente, la categoría 14 y 15”. Ante lo cual, la señora **Villalobos** aclara: “La 14 y para efectos del Auditor y Subauditor, la 14 y la 15, porque corresponde ajustarlas en función de la nueva escala con prohibición”. Por tanto, el señor **Castro** agrega lo siguiente: “El acuerdo no es aprobar la escala, es modificar la categoría 14 del Banco y 14 y 15 de la Auditoría”.

De seguido, la señora **Lucía Mora** da lectura a los considerandos, que se transcriben a continuación:

***Primero.** Que se estableció una escala salarial nominal para el nivel gerencial tomando en cuenta el artículo 44 de la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas.*

***Segundo.** Que se analizó la composición de la escala nominal y escala nominal con prohibición del Banco considerando lo que establece el Reglamento Autónomo de Trabajo y la Convención Colectiva del Banco de Costa Rica (razonabilidad, proporcionalidad y equidad salarial).*

***Tercero.** Que se compararon los salarios propuestos con los salarios del mercado considerando el segmento general de la Encuesta Salarial SEIS de la PWC del primer semestre de 2021.*

***Cuarto.** Que se están respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras nombradas en diferentes puestos, y las personas trabajadoras que eventualmente podrían considerarse en la propuesta de nombramientos.*

Continuando con la exposición, la señora **Lucía Mora** indica lo siguiente: “Lo que viene es la propuesta de acuerdo, que es más o menos lo que dice don Olivier, sin dejar por fuera, que tiene razón, también don Néstor, que lo que estamos haciendo es una revisión general

de la escala salarial; lo único que se estaría solicitando sería modificar el salario de la categoría 14, de la escala de salario nominal, a un salario bruto mensual de ¢5,310,865.39.

También, modificar los salarios de los puestos de Auditor General Corporativo en ¢6,828,255.50 y Subauditor General en ¢5,527,635.42, establecidos en las categorías 15 y 14 de la escala de salario nominal con prohibición, para mantener la línea de lo aprobado en el acuerdo de Junta Directiva, del 08 de setiembre (del 2020); aprobar los salarios propuestos para las categorías 14 y 15, del salario nominal con prohibición y la categoría 14 de salario nominal, mismos que empezarían a regir a partir de dicha aprobación y aplicarían para los nombramientos que se den a futuro y, por último, dar por atendido el pendiente de la Junta Directiva, sesión n.º36-2020, del 08 de setiembre del 2020, artículo IV, punto dos del acuerdo tomado y por último, aprobar este acuerdo en firme”.

Por su parte, la señora **Mahity Flores Flores** dice: “Yo estoy de acuerdo con la propuesta; sí me parece que sería importante agregarle mayor sustento en la parte de considerandos, tal y como viene muy completo el documento que nos adjuntaron; por ejemplo, ahí viene el criterio de la Dirección Jurídica (Gerencia Corporativa Jurídica), donde los compañeros nos hablan sobre el esquema salarial de la Auditoría y que es una bolsa, como explicaba doña Maryleana (Méndez Jiménez) hace un momento.

También, sobre la potestad que tiene la Junta Directiva sobre hacer esta modificación de salarios; tal vez, para robustecer un poco más y acuerpar todos los elementos jurídicos que se tomaron en cuenta, para hacer esta propuesta; ya que, me parece que los considerandos simplemente se fueron como a lo técnico, a lo operativo, es como una sugerencia”.

Por otro lado, el señor **Javier Zúñiga** indica: “Me quedó *dando vueltas* lo indicado por don Oliver, en el tema del resto de la escala salarial. Una pregunta para doña Lucía, dentro de ese repaso que se hizo de toda la escala, ¿hay diferencias muy grandes contra mercado?”. En respuesta, la señora **Mora** responde: “La comparación que nosotros hicimos de mercado fue propiamente del puesto de Gerente de Negocios hacia arriba; lo que son salarios o las categorías menores a esas, que irían de la 13 a la categoría 1, no las comparamos directamente con mercado; ese análisis no lo hicimos, porque lo que vimos fue que el crecimiento es

equitativo, con respecto al salario que hay entre una categoría y otro, de acuerdo con el percentil 50”.

Sobre ese particular, el señor **Zúñiga** indica: “Eso sí me deja más tranquilo, porque si lo que estábamos analizando tenía que ver con esos puestos y eso fue lo que se revisó, estamos bien”. El señor **Solís** acota lo siguiente: “Y eso aclara mi posición, en el sentido de que lo que se trabajó fue unos puestos específicos; más bien que dicha que se consultó”.

La señora **Maryleana Méndez Jiménez** dice: “Solo para tenerlo claro, porque en este caso y ya hablando de personas, nada más para hacer la calibración. En el caso de don Rafael, que asciende en forma temporal, a Auditor General Corporativo, mientras se realiza el concurso, en el caso de que él no quedará designado, en forma definitiva, como Auditor General, él volvería a su plaza de Subauditor, pero con el anterior salario, ¿cierto? Con el salario que él, en este momento tiene como un permiso”.

Ante lo cual, la señora **Hellen Villalobos** agrega lo siguiente: “Como indica doña Maryleana, efectivamente es así, porque ya es un derecho adquirido y no podemos bajarle el salario en ese caso”. Sobre ese particular, doña **Maryleana** señala: “Muchas gracias, sería ya en el momento en que la estructura se defina, en forma definitiva, que se asumiría la nueva escala”. Doña **Lucía** dice: “Correcto”.

Por su parte, el señor **Javier Zúñiga** indica: “Esto que estamos aprobando genera ajustes retroactivos o cosas de ese tipo, porque vimos algunas diferencias no pagadas y no lo veo en los considerandos ni en la propuesta de acuerdo”. En respuesta, la señora **Lucía Mora** dice: “En este caso, nosotros estamos estableciendo que los nombramientos se darían a partir de la aprobación de la escala; entonces, si la escala queda aprobada hoy, esta escala (entre en vigor) a partir de hoy, no tenemos ningún caso retroactivo donde haya que reconocer algún tipo de diferencia salarial”. En ese orden de ideas, don **Javier** dice: “Fue algo que probablemente malinterpreté, a partir de una filmina, en la que usted mostraba algunas diferencias por sumas no pagas con anterioridad, por el no reconocimiento de unos ajustes salariales, pero supongo que eso se resuelve administrativamente”.

Doña **Lucía** indica lo siguiente: “En este caso, tal vez lo que hace referencia es al otro tema que vamos a ver, que es de prohibición, que hay que reconocerle los salarios a las personas que fueron nombradas con prohibición, después de la *Ley de Fortalecimiento de las*

Finanzas Públicas, que se aprobó el 04 de diciembre del 2018; a ellos, si se aprueba, sí habría que hacerle algún reconocimiento de ajuste, pero es el siguiente tema que vamos a estar presentándoles a ustedes”.

En el mismo orden de ideas, el señor **Manfred Sáenz Montero** agrega lo siguiente: “La misma Ley n.º9635, en uno de sus transitorios, explícitamente dice que ‘los ajustes por concepto de prohibición no pueden afectar a las personas que ya están en la auditoría ni siquiera para ascensos’ también dice la ley, para que lo tengamos presente y como lo dijo doña Maryleana, al final del día, si don Rafael regresa a su puesto, regresa al salario que él tenía antes de su designación interina”.

De seguido, el señor **Néstor Solís** dice: “Si les parece, continuamos. ¿Tenemos más comentarios de los señores Directores?”.

Al no haberlos, el señor **Solís** dice: “Entonces, lo que cabría es acoger la propuesta en los términos propuestos; eso sí, incorporando en la parte de considerandos todos los comentarios, que planteaba acertadamente doña Mahity. ¿Estaríamos de acuerdo?”. Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta planteada.

Don **Néstor** indica: “¿Lo ocupan como acuerdo en firme?”. Ante lo cual, doña **Lucía** responde: “Por favor”. Para concluir, el señor **Solís** dice: “Y lo tomaríamos como acuerdo en firme, si los señores Directores están de acuerdo”. Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta planteada.

Copia de la información fue suministrada, 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:

Considerando:

Primero. Que se estableció una escala salarial nominal para el nivel gerencial, tomando en cuenta el artículo 44, de la Ley n.º9635 Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas.

Segundo. Que se analizó la composición de la escala nominal y escala nominal con prohibición del Banco, considerando lo que establece el Reglamento Autónomo de Trabajo y la Convención Colectiva del Banco de Costa Rica (razonabilidad, proporcionalidad y equidad salarial).

Tercero. Que se compararon los salarios propuestos con los salarios del mercado, considerando el segmento general de la Encuesta Salarial SEIS, de la PWC del primer semestre de 2021.

Cuarto. Que se están respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras, nombradas en diferentes puestos y las personas trabajadoras que, eventualmente, podrían considerarse en la propuesta de nombramientos.

Quinto. Que, de acuerdo con el criterio jurídico de la Firma Consultora BDS Asesores, OP-1317-2021, la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional establece, en su artículo 34, inciso 4, la potestad que tiene la Junta Directiva de aprobar las remuneraciones de las personas trabajadoras de la Institución.

Se dispone:

- 1.- Modificar el salario de la categoría 14, en el Banco de Costa Rica, de la escala de salario nominal, a un salario bruto mensual de ¢5,310,865.39.
- 2.- Modificar el salario del puesto de Auditor General Corporativo, en ¢6,828,255.50 y del puesto de Subauditor General, en ¢5,527,635.42, establecidos en las categorías 15 y 14 de la escala de Salario Nominal con prohibición, respectivamente, para mantener la línea de lo aprobado en la sesión n.º36-2020, celebrada el 08 de setiembre del 2020.
- 3.- Aprobar los salarios propuestos para la categoría 14 de salario nominal y para las categorías 15 y 14, de Salario Nominal con Prohibición, según lo dispuesto en los puntos 1 y 2, anteriores, respectivamente, los cuales empezarán a regir a partir de esta fecha y aplicarán para los nombramientos que se den a futuro.
- 4.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión n.º36-2020, artículo IV, punto 2) del 08 de setiembre del 2020.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO V

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, se mantienen en la sesión, medio de la modalidad de telepresencia, las señoras **Hellen Villalobos Chamorro**, Gerente de Área Gestión Integral de Capital Humano y **Lucía Mora Rodríguez**, Jefe de Oficina a.i. Planillas, así como, el señor **Fernando Trejos Rodríguez** Jefe de Oficina Clasificación y Valoración, para presentar el informe que contiene la Propuesta esquema de

prohibición. Lo anterior, en atención acuerdos de las sesiones n.º17-21, artículo X y n.º33-21, artículo XII, del 20 de abril del 2021 y del 03 de agosto del 2021, respectivamente.

Para tales efectos, se incorporan, por medio de la modalidad de telepresencia el señor Óscar Ramírez Azofeifa, de la Gerencia Corporativa Jurídica.

Copia de la información, de la propuesta y los criterios emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica, así como los criterios de la firma consultora BDS, fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de la sesión.

Al ser las 11:10 horas, se incorpora a la sesión, bajo la modalidad de telepresencia, el señor Rafael Mendoza Marchena.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Hellen Villalobos Chamorro** dice: “El tema de prohibición tiene cierta relación con algunos casos de este tema que ya estuvimos viendo (se refiere al artículo IV, inmediato anterior, sobre la revisión de escalas salariales). Este es un tema que se ha venido trabajando en el tiempo, en donde ha participado la gente de la Gerencia Jurídica Laboral, el equipo de (Gerencia Corporativa de) Capital Humano, la firma BDS (firma BDS Asesores) empresa asesora externa, así como también se han realizado sesiones de trabajo con algunos miembros de Junta Directiva y de la Auditoría; es un tema que se ha trabajado en búsqueda brindar la mejor propuesta y solución para el caso. Además, para el análisis de este tema invitamos al señor Óscar Ramírez y a los representantes de BDS, que no se si logramos incorporarlos, para cualquier duda que ustedes tengan, que se pueda presentar, que tengamos el respaldo de ellos”.

El señor **Olivier Castro Pérez** manifiesta: “Una pregunta, el diferencial de escala que vimos anteriormente (se refiere al acuerdo IV, Revisión de las escalas salariales nominales del BCR) ¿no es el tema de prohibición?”.

En atención a la consulta doña **Hellen** dice: “No señor; ahí lo que vimos fue escala salarial, por eso decía que sí tocaba un poquito el tema, porque, lo vimos para puestos de Auditor y Subauditor; solamente, lo vimos para esos dos puestos. Ahora, este tema abarca más allá, es en forma global”.

Por su parte, el señor **Pablo Villegas Fonseca** señala lo siguiente: “Únicamente, es para dejar constancia que ya se incorporó a la sesión (vía telepresencia) don Rafael Mendoza, quien no participó de la presentación del tema anterior”.

Acto seguido, el señor **Néstor Solís Bonilla** agrega: “Le pregunto a don Rafael (Mendoza), ¿usted se siente cómodo conociendo también, el tema de prohibición?”. En el momento, dice el señor **Rafael Mendoza Marchena**: “Sí señor; en este caso sí, es un tema de mucho interés para la Auditoría, la resolución y discusión sobre el tema, por supuesto”.

Entonces, don **Néstor** dice: “Le daríamos la bienvenida a los invitados y por favor, doña Hellen y su equipo, continuamos”.

Seguidamente, la señora **Lucía Mora Rodríguez** hace uso de la palabra y dice: “En este caso vamos a ver el tema relacionado con la propuesta de esquema de pago de prohibición” y procede doña **Lucía** a dar lectura a los antecedentes que se transcriben a continuación:

- *En la Sesión de la Junta Directiva General, No. 17-21, artículo X, del 20 de abril de 2021 se dispuso:*

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

- *El 9 de julio del 2021 se realizó una reunión con miembros de la Junta Directiva, la Gerencia General y la Auditoría General Corporativa, donde se expuso en detalle el tema de la Propuesta de esquema de prohibición.*
- *En la Sesión No. 33-21, artículo XII del 03 de agosto del 2021, la Junta Directiva General dispuso:*

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.

Agrega la señora **Mora Rodríguez**: “También, como antecedentes, tenemos que, a partir del 05 de mayo del 2004, el Banco aprobó lo que es el régimen de empleo y salarios, para contrataciones de empleados nuevos; a partir de esa fecha, el Banco cuenta con tres escalas (salariales) que son las que más se utilizan, y estas son: la escala base más pluses, la escala

nominal BCR y la escala nominal con prohibición, lo que tienen en común todas estas escalas es que únicamente se les aplican ajustes salariales por costo de vida.

En el caso de la escala base más pluses, actualmente, tenemos aproximadamente 412 personas contratadas o que están bajo este régimen y que, a partir del 2004, no se volvieron a realizar contrataciones o ingresos de personal bajo este sistema.

En el caso de la escala nominal BCR, se está utilizando como ya indiqué, anteriormente, desde mayo del 2004; es un monto único, indivisible, que es reforzando las observaciones que nos hacían en la presentación anterior y que si a alguna persona, hay que reconocer el porcentaje de prohibición, automáticamente, se estaría pasando a lo que es la escala nominal con prohibición, que al igual que la escala nominal, se está utilizando a partir del 2004, que es un monto indivisible, que es un monto único y que solamente se aplican ajustes salariales por costo de vida (ver imagen n.º1).

Antecedentes

A partir del 5 de mayo del 2004 se implementó en el BCR el esquema de salario nominal o salario único, según lo aprobado por la Junta Directiva General en la sesión 09-04 del 09 de marzo de 2004, en el "Régimen de Empleo y Salarios para Contrataciones de Empleados Nuevos" por lo que a partir del 2004 se cuenta con tres escalas salariales:




 BASE MAS PLUSES	 ESCALA NOMINAL BCR	 ESCALA NOMINAL CON PROHIBICION
<ul style="list-style-type: none">• Aplica solo para los funcionarios que en ese momento se encontraban en ese régimen salarial. Actualmente corresponde a 412 funcionarios.• Los ajustes salariales que se aplican corresponden solamente a costo de vida.• Desde el 2004 no se realiza ninguna contratación de personal en el esquema de base más pluses	<ul style="list-style-type: none">• Desde el 2004, toda contratación de personal se realiza en esta escala.• Es un monto único, indivisible.• Los ajustes salariales que se realizan son por costo de vida.• Si un funcionario pasa a un puesto donde por ley se debe reconocer el rubro de Prohibición, es trasladado a la Escala Nominal con Prohibición.	<ul style="list-style-type: none">• A partir del 2004, toda contratación de personal que por ley tiene que reconocerse el componente de prohibición se contrata con los salarios establecidos en esta escala.• El monto establecido es un monto único, indivisible.• Los ajustes salariales que se aplican corresponden únicamente a costo de vida.

Imagen n.º1. Antecedentes

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

También tenemos lo que es la aplicación de la Ley 9635 (Fortalecimiento de las Finanzas Públicas), que fue aprobada a partir del 04 de diciembre del 2018 y aquí viene lo que es la modificación de la prohibición y porcentajes de compensación que se debe hacer, para las personas que están afectas por la Ley de Control Interno y también por la Ley de Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, que es donde se establece, que las personas que

tienen nivel de licenciatura u otro grado académico superior, se les debe reconocer un 30% y para las personas que tienen nivel de bachillerato universitario un 15%.

Hacemos la aclaración de que los nuevos porcentajes aplicarían, para las contrataciones posteriores a la entrada en vigor de la Ley (9635). Sin embargo, en el caso del Banco desde el año 2004, no se realizan contrataciones en el esquema de salario base más pluses, recalcando la importancia de que no hay personas contratadas bajo este sistema, sino, solamente sobre salario nominal.

Acá, (se refiere a la imagen n.º2) tenemos una definición de salario global o salario único, que sirvió de referencia para aprobar la tesis de licenciatura del señor Ronald Gutiérrez Abarca, que es uno de los asesores que actualmente tiene el Banco, de la firma BDS, donde se establece que *el salario único debe incluir extremos como dedicación exclusiva o prohibición legal, antigüedad, disponibilidad y cualquier otro reconocimiento, según la naturaleza del puesto que formaría parte del salario único elemento salarial.*

En este caso, también refuerza lo que dice la Procuraduría General de la República, donde se indica que, si no que si bien es cierto no existe una definición legal de salario único global, se infiere que la esencia este tipo de remuneración reside que, en principio, no se desglosa pluses salariales y que no tiene un punto de partida de un salario base, lo que es el salario global.

Definición de salario global o salario único:

“Continuando con lo dicho, ante un eventual cambio de esquema salarial, el salario único debe incluir extremos tales como: dedicación exclusiva o prohibición legal, antigüedad, disponibilidad y cualquier otro reconocimiento análogo, según la naturaleza del puesto respectivo, pero que formarían parte de un único elemento salarial. La Procuraduría General de la República, analizando el esquema de retribución en cuestión afirmó que: ...Si bien no existe una definición legal de salario único o global, de nuestra jurisprudencia administrativa se infiere que la esencia de ese tipo de remuneración reside en que, en principio, no se desglosa en pluses salariales, ni tiene por punto de partida un salario base.”

Gutiérrez Abarca, Ronald (2009). “Viabilidad Jurídica de Implementar el Salario Único en las Instituciones Públicas a la luz de la experiencia de los Bancos Públicos Nacionales”. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Sede Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica. Actualmente abogado de la firma BDS Consultores.

Imagen n.º2. Definición de salario global o salario único

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

También tenemos un criterio de la Procuraduría General de la República, de junio del 2007, que hace referencia a dos criterios que anteriormente se habían emitido; uno

corresponde a de febrero del 2004 y otro al mes de marzo del 2015. Estos criterios establecen, más o menos, que en aquel momento, en el 2007, estaba vigente lo que era la Ley de Control Interno, donde se establecía un 65%, sobre el sueldo base, para el reconocimiento de prohibición; también que en este caso, que al ser un salario único, la idea es que ese porcentaje no sea reconocido sobre el salario total, o sea, o el salario único, por qué, porque si no habría una desigualdad, en cuanto a lo que es el establecimiento de ese salario, porque, estaríamos, por decirlo así, engrosando más el salario de lo que corresponde, porque, ese salario nominal ya incluye, en muchos de los casos, un porcentaje de dedicación exclusiva.

Y que en el caso de las personas o puestos que tuvieran incluido ese rubro de dedicación exclusiva, se podría considerar un salario de un puesto homólogo, para poder establecer ese porcentaje de prohibición; es decir, reconocer solamente la diferencia que existe o que está pendiente.

Entonces, leyendo aquí lo que dice específicamente, señala: *“Tal solución es viable en caso de que ‘el salario único’ del interesado no contemple el pago de compensaciones o no por el ejercicio liberal de la profesión, por dedicación exclusiva u otras similares, pues si los contempla se estaría realizando un doble pago, por el mismo concepto, lo cual resulta improcedente. En la hipótesis de que el salario nominal contemple el pago de compensaciones como las citadas, pero los porcentajes inferiores al previsto en la Ley General de Control Interno, como en el caso de la dedicación exclusiva, que podría el servidor solicitar el ajuste que corresponda”*, que es lo que nosotros hacemos, en este caso reconocer ese porcentaje, que es la diferencia que falta.

Criterio de salario único: Procuraduría General de la Republica, oficio C-182-2007, del 11 de junio del 2007:

"Por supuesto, esta Procuraduría ha reconocido que si una ley posterior impone un sobresueldo (como, por ejemplo, una compensación por prohibir el libre ejercicio de la profesión) lo procedente es pagar ese sobresueldo, calculándolo con fundamento en un "salario base de referencia". **Esto siempre y cuando al momento de fijar el salario único no se haya contemplado ya ese sobresueldo.** Respecto al tema, en la Opinión Jurídica n.º 119-2003 del 23 de julio de 2003 -cuyo criterio ha sido reiterado en las Opiniones Jurídicas OJ-18-2004 del 12 de febrero de 2004 y OJ-37-2005 del 18 de marzo de 2005- se señaló:

- *"Como ya dijimos, la Ley General de Control Interno previó el pago de una compensación económica a favor de los funcionarios sujetos a las prohibiciones previstas en su artículo 34 (particularmente a la referida al ejercicio liberal de la profesión). Esa compensación consiste en el pago de un 65% adicional calculado sobre el salario base del servidor.*
- *El problema se presenta en los casos en los cuales el salario del servidor no se encuentra desglosado en salario base más sobresueldos (como anualidades, carrera profesional, zonaje, dedicación exclusiva o prohibición, etc.) sino que constituye un 'salario único'. En tal supuesto, no podría acordarse el pago de la compensación económica sobre el salario total, debido a que no fue esa la intención del legislador. Tampoco podría dejar de pagarse la compensación, porque eso generaría una situación de desigualdad incompatible con el Derecho de la Constitución.*
- *La solución al asunto, tal y como lo propone el consultante, y lo ha resuelto ya la Contraloría General de la República (ver oficios DI.CR-47 y DI.CR-52, de la División de Desarrollo Institucional del Centro de Relaciones para el Fortalecimiento del Control y la Fiscalización Superiores de la Contraloría General de la República), consiste en establecer, para los funcionarios remunerados por el sistema de 'salario único', un 'salario base de referencia', al cual se aplicaría el 65% de compensación económica. Ese salario base de referencia podría ser, por ejemplo, el del puesto de un servidor ubicado en la misma línea jerárquica del interesado, que realice funciones similares, y cuya retribución si contemple un salario base.*
- *Tal solución es viable en caso de que el 'salario único' del interesado no contemple el pago de compensaciones por el no ejercicio liberal de la profesión, por dedicación exclusiva u otras similares, pues, si los contempla, se estaría realizando un doble pago por el mismo concepto, lo cual resulta improcedente. En la hipótesis de que el salario total contemple el pago de compensaciones como las citadas, pero en porcentajes inferiores al previsto en la Ley General de Control Interno -como en el caso de la dedicación exclusiva, por ejemplo- el servidor podría solicitar el ajuste que corresponda."*

Imagen n.º 3. Criterio de salario único: Procuraduría General de la República, oficio C-182-2007, del 11 de junio del 2007

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

A su vez presentamos, referencias de mercado, que en este caso la Gerencia Jurídica Laboral, habló con la Contraloría General de la República y en aquella oportunidad don José Manuel (Rodríguez Guzmán, ex auditor general del Banco), con los auditores del Banco Nacional y el Banco Popular, instituciones en las cuales no se han realizado ajustes o modificaciones de acuerdo con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, relacionados con el tema de prohibición.

Tenemos un estudio que hizo la Academia de Centroamérica, en el 2014, relacionado con el tema en el Banco Central (de Costa Rica), donde en 1998, la junta directiva aprobó la creación de una nueva escala salarial gerencial, aplicable a las personas que ingresaban a partir de esa fecha. Además, que los salarios se revisan, en relación con los salarios de mercado, una vez al año y se ajustan a partir del mes de enero del año siguiente, y que se podrían ajustar los salarios, semestralmente, con el fin de que dichos salarios no pierdan su valor adquisitivo, que eso es muy importante.

También se indica (en el estudio realizado), que de acuerdo con la Ley 8292, que es la Ley de Control Interno y la Ley 8422, que es la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito de la Función Pública, se estableció el rubro salarial de prohibición, que correspondía al 65%, del salario básico de la escala base más pluses, en esa ocasión en el Banco

Central y también se indicó que en escala gerencial global, el rubro de prohibición se calculó en un 65%, del salario base de mercado; ellos establecieron ese salario de mercado, para reconocer la prohibición y se reconoce, a partir de esa fecha un 37,30%, sobre los salarios globales de puestos afectados por el régimen especial y que, en futuras revisiones, ese rubro ya estaba incorporado dentro del salario de mercado, que como indiqué anteriormente, es un 37,3% (ver imagen n.º4).

Referencia del mercado: establecimiento del salario global o salario único

BANCO CENTRAL:

"En abril de 1998, la Junta Directiva aprobó la creación de una nueva Escala Salarial Gerencial aplicable a todas las personas que ingresaran a partir de la vigencia del acuerdo. Luego, en diciembre de 1998, la Junta Directiva aprobó la nueva Escala Salarial Regular de salarios únicos aplicable a todas las personas que ingresen a partir de enero del año 1999."

"Los salarios se revisan por **competitividad en relación con los salarios de mercado** una vez al año y se **ajustan a partir del mes de enero** siguiente. Sin embargo, la Junta Directiva podrá autorizar ajustes semestrales con el fin de que los salarios no pierdan su valor adquisitivo por **procesos inflacionarios**."

"Con base en la Ley General de Control Interno (8292) y la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (8422), se estableció el rubro salarial de prohibición, que corresponde al 65 por ciento del salario básico de las escalas de básico más pluses. La prohibición para empleados de la escala regular global debe calcularse sobre el mismo salario básico del puesto equivalente en la escala de básico más pluses. En la escala gerencial global, **el rubro de prohibición inicialmente se calculó como un 65 por ciento del salario base de mercado**, monto que representó un 37,3 por ciento de los salarios globales de los puestos afectados por este régimen especial. **En futuras revisiones se definió que el rubro de prohibición ya está incluido en el valor de mercado**, lo cual equivale a un 37,3 por ciento del monto global."

Academia de Centroamérica. 2014. Costa Rica: empleo y política salarial del sector público

Imagen n.º4. Referencia del mercado: establecimiento del salario global o salario único

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Asimismo, este estudio de la Academia Centroamericana hace mención a lo que se averiguó con la Contraloría General de la República, que en agosto del 2007, se emitieron las políticas de gestión del potencial humano. Con el propósito de avanzar en un sistema más transparente y equilibrado, la institución inició el esquema de salario único, aplicable al personal nuevo y de manera voluntaria para las personas que así lo indiquen; una autorización para que personas que deseaban cambiar a un salario nominal pudieran hacerlo y también que ese salario nominal o salario único, incorpora el rubro de antigüedad y los beneficios contemplados en el Reglamento Sobre Carrera Profesional y Prohibición, para el ejercicio de profesiones liberales de los funcionarios de la Contraloría (General de la República). Aparte de eso, también los incrementos salariales se realizan con base en los criterios de costo de vida, igual que el Poder Ejecutivo y en ajustes de mercados que ellos hacen o contratan empresas para revisar estos salarios, cada dos años (ver imagen n.º5).

Referencia del mercado: establecimiento del salario global o salario único

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA:

"En agosto del 2007, la CGR emitió las Políticas de Gestión del Potencial Humano (R-CO-35-2007). Con el propósito de avanzar en un sistema más transparente y equilibrado, la institución inició el esquema de "salario único", aplicable al personal de nuevo ingreso y de manera voluntaria a quienes así lo indiquen."

"Para estos casos, el salario único incorpora el rubro de anualidad y los beneficios contemplados en el Reglamento sobre Carrera Profesional y Prohibición para el ejercicio de profesiones liberales de los funcionarios de la CGR."

"Los incrementos salariales se realizan con base en los criterios de costo de vida (al igual que en el Poder Ejecutivo) y en ajustes de mercado, los cuales se realizan aproximadamente cada dos años."

Academia de Centroamérica. 2014. Costa Rica: empleo y política salarial del sector público

Imagen n.º 5. Referencia del mercado: establecimiento del salario global o salario único
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano- Academia Centroamericana

También tenemos, como revisión o como análisis, el último criterio que emitió la Gerencia Corporativa Jurídica, que es el n.º141-2021, de abril de este año, donde esta Gerencia Jurídica, lo que hace es recomendar que se mantenga la escala de salario nominal, con prohibición vigente, para las personas de la Auditoría o para las personas que, eventualmente, haya que reconocerles prohibición, porque hay que recordar que, no solamente la Ley de Control Interno, sino también la Ley de Enriquecimiento en la Función Pública; entonces, eso es lo que nos recomienda la Gerencia (Corporativa) Jurídica, mantener esa escala nominal.

Haciendo salvedad de que, a partir de mayo del 2004, el Banco no está contratando a personas dentro de lo que es esquema de salario base más pluses y que actualmente hay más de un 90%, del personal que está cubierto bajo el salario de esquema nominal o salario único.

Por otra parte, tenemos dos criterios de la firma consultora asesora, BDS, que son los criterios n.º1309 (BDS OP-1309-2021) y el n.º1317 (BDS OP-1317-2021), donde se indica que, partiendo de la fórmula utilizada en la Ley 9635, para unificar lo relativo al pago de sobresueldos, no tiene total efectividad con respecto a los salarios estructurados, por pluses o componentes específicos. El Banco debe atender todos aquellos aspectos de la Ley que sí sean materialmente posible, de aplicar en el salario nominal; también nos menciona los artículos 188 y 189 de la Constitución Política (de Costa Rica), que se relacionan o señalan que las instituciones autónomas gozan de independencia administrativa y que están sometidas a la Ley en materia de Gobierno (ver imagen n.º6).

Criterios jurídicos:

Según criterio jurídico GCJ/MSM/ORÁ/141-2021 de fecha 16 de abril del 2021 de la Gerencia Corporativa Jurídica se indica:

"Por lo que respetuosamente recomendamos a la administración mantener el esquema salarial nominal vigente -en lo que a la Auditoría General Corporativa se refiere- desde el año 2004 debido a que ese régimen no fue modificado por lo estipulado en el citado Título III de la Ley N° 9635 -Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (LFFP) de fecha 4 de diciembre de 2018 y estos dentro de su composición ya cuentan con el rubro de prohibición.

Ante lo cual se finaliza señalando que esta asesoría tiene claro que no procede efectuar modificación alguna al esquema salarial nominal vigente desde el año 2004, que fuera aprobado mediante acuerdo de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica N°09-04, del 9 marzo 2004 se decidió el separarse con fundamento en el artículo 34 inciso 4 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, del esquema señalado en la Ley 2166 Ley General de Salarios de la Administración Pública, y que a la fecha más del 90% de sus personas trabajadoras se encuentran remuneradas bajo la modalidad de salario nominal, con fundamento en el Título III de la Ley N° 9635 -Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (LFFP) de fecha 4 de diciembre de 2018."

Según criterios jurídicos de la firma consultara BDS OP-1309-2021 y OP-1317-2021 se indica:

"4. Partiendo de que la fórmula utilizada en la Ley No. 9635 para unificar lo relativo al pago de sobresueldos no tiene total efectividad con respecto a salarios no estructurados por pluses o componentes específicos, el Banco debe atender todos aquellos aspectos de la ley que sí sean materialmente posible de aplicar al salario nominal."

Los artículos 188 y 189 de la Constitución Política señalan que las instituciones autónomas gozan de independencia administrativa y están sometidas a la Ley en materia de gobierno.

Imagen n.º 6. Criterios Jurídicos

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

También nos menciona que la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, establece que parte de las competencias de las juntas directivas de los bancos del Estado, es fijar las remuneraciones de los trabajadores de la institución; específicamente, en el artículo 34 inciso 4), donde se indica que, en la dirección inmediata del Banco, sometido a su Gobierno, cada junta directiva tendrá las siguientes atribuciones" y procede la señora **Mora** a dar lectura textual al artículo que se detalla.

Según criterios jurídicos de la firma consultara BDS OP-1309-2021 y OP-1317-2021 se indica:

"La Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional establece como parte de las competencias de las Juntas Directivas de los Bancos del Estado fijar las remuneraciones de los trabajadores de la Institución. En este sentido, indica:

"Artículo 34.-

En la dirección inmediata del banco sometido a su gobierno, cada Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones esenciales:

4) Acordar el presupuesto anual del Banco y los presupuestos extraordinarios que fueren necesarios, los cuales requerirán la aprobación de la Contraloría General de la República; crear las plazas y servicios indispensables para el debido funcionamiento de la institución y fijar las respectivas remuneraciones."

"2. Que al tratarse de un salario que no se divide en componentes y que responde a una compensación conteste con el mercado, no es admisible dicho ajuste, siendo lo importante que se haya considerado al fijarse para cumplir con la obligación legal de su pago."

También señala que el Banco en caso de ser necesario podrá ajustar o realizar eventuales ajustes en la escala salarial con el fin de estimular la eficiencia individual y además competir con las entidades financieras que actúan en el mercado.

Seguidamente, procede doña **Lucía** a dar lectura a las conclusiones del informe, que se transcriben.

- Desde el año 2004 el Banco eliminó el esquema salarial de salario bases más pluses al cual hace referencia la Ley 9635, por lo que no procede la aplicación de dicha ley en el BCR en lo conducente a los pluses salariales.
- Dado lo anterior, la actual escala salarial Nominal con prohibición no tendría ninguna variación, basados en los criterios jurídicos GCJ/MSM/ORA/085-2021 del 25 febrero 2021, GCJ/MSM/ORA/099-2021 del 15 de marzo 2021, y GCJ/MSM/ORA/141-2021 del 16 de abril del 2021, de la Gerencia Corporativa Jurídica y los criterios OP-1309-2021 y OP-1317-2021 de la firma consultora jurídica BDS.
- De la información extraída de publicaciones que se han realizado sobre la implementación del salario único en el Banco Central de Costa Rica y en la Contraloría General de la República, se indica que dentro del salario único está considerado el pago por concepto de prohibición, concepto señalado de la misma forma en el criterio de la Procuraduría General de la República del año 2007.
- En razón de que estaba en proceso de estudio las implicaciones de la Ley 9635 en el BCR, en materia del plus de prohibición, las contrataciones de personal que se han realizado en el área de Auditoría a partir de diciembre del 2018, se realizaron considerando el salario de la escala nominal BCR sin prohibición.
- Por lo anterior, se deben de realizar los ajustes salariales a las 4 personas trabajadoras nombradas en la Auditoría General del Banco y que no se les ha reconocido el esquema salarial nominal con prohibición.
- El ajuste total a pagar al pasarlas de la escala nominal BCR a la escala nominal con prohibición, corresponde a €16.9 millones incluyendo cargas sociales y está calculado con corte al 15/08/2021. (el monto corresponde a la suma del ajuste de las 4 personas trabajadoras)
- El incremento anual en la planilla con cargas sociales es de €9.7 millones, contándose con el contenido presupuestario requerido.

La señora **Hellen Villalobos** dice: “Don Néstor, omití mencionar, al principio de la presentación, si nos da permiso de circular una nueva versión de la presentación del informe, ya que hicimos un ajuste en la propuesta de acuerdo, es un punto únicamente”.

Acto seguido, el señor **Solís** manifiesta: “Por favor, que sean muy puntuales en decir que fue lo que se cambió y en la presentación ahora, nos dicen que es exactamente lo que están cambiando”. Responde la señora **Villalobos**: “De acuerdo”.

A continuación, se dispone doña **Lucía** a dar lectura a los considerandos y a la propuesta de acuerdo que se transcriben.

Considerandos

Primero: Que desde el año 2004, las contrataciones de personal en el Conglomerado Financiero BCR se realizan bajo el esquema de Salario Nominal, aprobado por la JDG en la sesión 09-04 del 09 de marzo de 2004, en el “Régimen de Empleo y Salarios para Contrataciones de Empleados Nuevos”.

Segundo: *Que desde el año 2004, se cuenta con una escala salarial nominal que incluye el pago por prohibición, cuyos ajustes salariales obedecen a costo de vida o estudios de mercado.*

Tercero: *Que, según criterio de la Procuraduría General de la República, del año 2007, posterior a la entrada en vigencia del salario único en el BCR, hace referencia a los esquemas salariales de salario único cuando se haya considerado una compensación por prohibir el libre ejercicio de la profesión.*

Cuarto: *Que los criterios jurídicos GCJ/MSM/ORA/85-2021, del 25 febrero 2021, y GCJ/MSM/ORA/099-2021, del 15 de marzo 2021, de la Gerencia Corporativa Jurídica y los criterios jurídicos OP-1309-2021 y OP-1317-2021 de la firma consultora jurídica BDS, donde se recomienda mantener la escala nominal con prohibición actual bajo los parámetros de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.*

Propuesta de acuerdos:

1. *Mantener la actual escala salarial Nominal con prohibición de acuerdo a la investigación técnica realizada y respaldada por los criterios jurídicos emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica y la firma consultora jurídica BDS.*
2. *Para la autorización de este pendiente de Junta Directiva, se aplicarán los salarios correspondientes a la escala salarial con prohibición.*
3. *Dar por cumplidos los acuerdos tomados por la JDG en las sesiones No. 17-21, artículo X, del 20 de abril de 2021 y No. 33-21, artículo XII del 03 de agosto del 2021.*
4. *Acuerdo en firme.*

La señora **Lucía Mora** comenta que: “La modificación de la propuesta de acuerdo, se realiza en el punto n.º2, ya que anteriormente indicaba que se autorizaba a Capital Humano, a hacer el ajuste (salarial) a las cuatro personas que estaban pendientes de reconocerles el salario con prohibición; entonces, en su lugar quedó que, para la atención de este pendiente de Junta Directiva, se aplicarán los salarios correspondientes a la escala salarial con prohibición”.

Dado esto dice don **Néstor**: “Es, prácticamente, la misma idea, con otras palabras”, atañe la señora **Mora**: “Exactamente, sí señor”.

La señora **Maryleana Méndez Jiménez** dice: “El tema del retroactivo, no sé si para los puestos que estaban en otra escala, me parece, es necesario incluirlo, expresamente”.

Así las cosas, don **Néstor** dice: “Creo que es importante, doña Maryleana. Es un buen punto; ¿nos siguieron, doña Lucía y doña Hellen?”.

En atención a esta consulta doña **Hellen** dice: “Siento que no hay afectación, respecto a la otra escala con los cuatro ajustes, ¿verdad, doña Lucía?”; entonces, responde la señora **Mora Rodríguez**: “Se puede interpretar que estaría dentro del punto dos, de la propuesta de acuerdo, que dice que ‘para la atención de este pendiente de Junta Directiva, se aplicarán los salarios correspondientes a la escala salarial con prohibición’; el punto más detallado estaba en

la presentación anterior, qué es lo que comenta, doña Maryleana; se podría hacer la modificación o si ustedes consideran que así a como está el punto dos, es suficiente, podría dejarse o si con lo consideran así, la presentación (propuesta) anterior, si les parece”.

Agrega don **Néstor**: “Le entiendo a doña Maryleana, me corrige, que sería preferible que seamos más explícitos; que lo planteamos, ¿así es, doña Maryleana?”.

Dice la señora **Méndez**: “Sí señor. El tema del retroactivo a mí me parece, que es importante la precisión, o sea, por lo menos decir que para los cuatro funcionarios que fueron contratados en la auditoría, sin tomar en cuenta la escala del salario base más prohibición, se harán los retroactivos correspondientes, a tal fecha o a sus fechas de ingreso; creo que difieren, entonces, a su fecha de ingreso”. En el momento dice doña **Hellen**: “Tomamos nota, de acuerdo”. Añade la señora **Méndez Jiménez**: “Simplemente, para que quede absolutamente claro”.

Asimismo, el señor **Javier Zúñiga Moya** agrega: “Considerando aspectos presupuestarios”. El señor **Solís** manifiesta: “También el tema presupuestario, se puede aclarar ahí”.

A continuación, doña **Lucía** dice: “Don Néstor, si usted me permite, puedo compartir la presentación anterior, donde se indica ‘autorizar a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, efectuar los ajustes salariales a las personas trabajadoras que ingresaron a la Auditoría General’”.

Seguidamente, el señor **Solís** dice: “Lo importante, es la idea, pero, creo que lo que nos plantea doña Maryleana, lo que ella está sugiriendo es más puntual que eso; es poner números, cifras, indicar que se trata de cuatro personas, etcétera. Se trata de puntualizar, para que quede totalmente sobre la mesa y para que no se preste a ningún tipo de error o interpretación diferente”.

Así pues, dice doña **Hellen**: “De acuerdo, tomamos nota” y doña **Lucía** agrega: “Está bien, perfecto, sí señor”.

Por otra parte, don **Néstor** dice: “Señores Directores, ¿estaríamos de acuerdo?, entonces, volvemos a la propuesta anterior. Con las precisiones planteadas por doña Marylena, estaríamos de acuerdo con la propuesta y la estaríamos tomando como ‘acuerdo en firme’, señores Directores. Bien, no tenemos comentarios, por lo que estaríamos acogiendo la

propuesta de acuerdo, reitero, con las precisiones planteadas por la señora Directora Méndez y el acuerdo sería un acuerdo en firme”.

Los miembros de esta Junta Directiva se muestran de acuerdo con lo propuesto por don Néstor.

Seguidamente, se finaliza la telepresencia con la señora Lucía Mora, así como con los señores Fernando Trejos y Óscar Ramírez.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, desde el año 2004, las contrataciones de personal en el Conglomerado Financiero BCR, se realizan bajo el esquema de Salario Nominal, aprobado por la Junta Directiva General, en la sesión n.º09-04, del 09 de marzo de 2004, en el “Régimen de Empleo y Salarios para Contrataciones de Empleados Nuevos”.

Segundo. Que, desde el año 2004, se cuenta con una escala salarial nominal que incluye el pago por prohibición, cuyos ajustes salariales obedecen a costo de vida o estudios de mercado.

Tercero. Que, según criterio de la Procuraduría General de la República, del año 2007, posterior a la entrada en vigor del salario único en el BCR, hace referencia a los esquemas salariales de salario único, cuando se haya considerado una compensación por prohibir el libre ejercicio de la profesión.

Cuarto. Que, en los criterios jurídicos GCJ/MSM/ORA/85-2021, del 25 febrero 2021, y GCJ/MSM/ORA/099-2021, del 15 de marzo 2021, de la Gerencia Corporativa Jurídica y los criterios jurídicos OP-1309-2021 y OP-1317-2021, de la firma consultora jurídica BDS, se recomienda mantener la escala nominal con prohibición actual, bajo los parámetros de la Ley n.º9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Se dispone:

- 1.- Mantener la escala actual de Salario Nominal con Prohibición, de acuerdo con la investigación técnica realizada y respaldada por los criterios jurídicos, emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica y la firma consultora jurídica BDS.
- 2.- Autorizar a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, efectuar los ajustes salariales a las cuatro personas trabajadoras, a quienes no se le aplicó el salario correspondiente

a la escala de Salario Nominal con Prohibición. Dicho ajuste retroactivo les correspondería, a partir de la fecha en que se determinó el análisis técnico y con corte a la fecha en que se pagará en la planilla, con el siguiente detalle, el cual, para hacerlo efectivo se cuenta con el contenido presupuestario respectivo.

COLABORADOR	SUELDO ESCALA NOMINAL BCR	SUELDO ESCALA NOMINAL BCR CON PROHIBICIÓN	DIFERENCIA MENSUAL	FECHA INICIAL DEL PAGO DE PROHIBICION	AJUSTE TOTAL	AJUSTE TOTAL + CARGAS SOCIALES
Navarrete Lara Giovanni				29/04/2019	€3 469 938.08	€5 627 368.60
Corrales Valladares Jendry	€1 154 739.47	€1 280 254.63	€125 515.16	18/03/2019	€3 641 148.08	€5 905 028.25
Valverde Romero Mariana				17/02/2020	€2 261 443.58	€3 667 493.86
Cambroner Araya Alexander				03/12/2020	€1 061 370.96	€1 721 277.30
Totales					€10 433 900.69	€16 921 168.01

3.- Dar por cumplidos los acuerdos de las sesiones n.º17-21, artículo X, del 20 de abril de 2021 y n.º33-21, artículo XII, del 03 de agosto del 2021.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, continúa participando, por medio de la modalidad de telepresencia, la señora **Hellen Villalobos Chamorro, Gerente, Gestión Integral de Capital Humano**, para presentar a consideración del Directorio, una solicitud de uso de plazas vacantes. Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Seguidamente, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, la señora **Hellen Villalobos** indica: “El tema que vamos a ver a continuación, es la solicitud de plazas correspondientes, con corte a setiembre de 2021.

Como antecedentes, la solicitud de la Junta Directiva de que, cada vez que se requiere hacer una reposición de plazas, presentemos a este Directorio la solicitud (ver imagen n.º1).

ANTECEDENTES

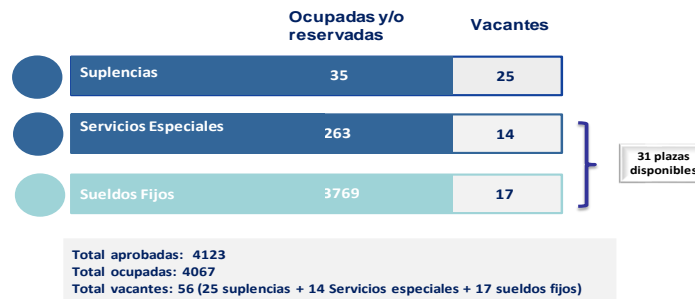
- En la Sesión No. 42-19 de la JDG del 24/09/2019, se acuerda instruir a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, para que en el caso de que sea necesario realizar la reposición de una plaza, se presente la solicitud formal ante el directorio.

Imagen n.º1. Antecedentes

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Tenemos, para este momento, un total de 21 plazas solicitadas, de las cuales solamente tenemos 25 vacantes en suplencias, en servicios especiales 14 y, sueldos fijos tenemos 17 (ver imagen n.º2).

DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS BCR



Información con corte al 1 de setiembre del 2021

Imagen n.º2. Distribución de plazas BCR

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Tenemos 17 plazas disponibles, en sueldos fijos, las cuales todas fueron asignadas a (la Subgerencia de) Banca de Personas, de las cuales, en manera de resumen, podemos decir que ocho corresponden a cajeros, cuatro corresponden a plataformistas, un tesorero, un encargado, dos gerentes de oficina, un asesor de servicio; eso sería en Banca Personas y para el caso de (Gerencia Corporativa de) Operaciones, todas son de transporte de valores y allí las estaríamos solicitando en servicios especiales; es decir, allí no serían sueldos fijos (ver imagen n.º3).

**RESUMEN DE SOLICITUD DE PLAZAS VACANTES
POR SUBGERENCIA Y GERENCIA CORPORATIVA**

17

**BANCA
PERSONAS**

4

OPERACIONES

Detalle

COSTO MENSUAL CON CARGAS SOCIALES DE LAS 21 PLAZAS SOLICITADAS: ₡27.3 millones

	Gerencia	Puesto	Salario con cargas	Motivo	Tipo plaza
1	Gerencia Local Zona Oficina Central	20-11 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
2	Gerencia Local Zona Oficina Central	BP- Gerente de Oficina- Cat 08	₡ 2.790.095,32	Renuncia	Sueldos Fijos
3	Gerencia Local Zona Desamparados	20-11 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
4	Gerencia Local Zona Desamparados	20-11 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
5	Gerencia Local Zona Curridabat	19-03 Asesor de Servicios Banca de Personas- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
6	Gerencia Local Zona Puntarenas	BP- Encargado de Oficina - Cat 07	₡ 2.441.476,44	Renuncia	Sueldos Fijos
7	Gerencia Local Zona Puntarenas	21-02 Plataformista BP- Cat 03	₡ 1.180.465,15	Renuncia	Sueldos Fijos
8	Gerencia Local Zona Puntarenas	21-02 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Finalización de contrato	Sueldos Fijos
9	Gerencia Local Zona Alajuela	20-11 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
10	Gerencia Local Zona Limón	21-02 Plataformista BP- Cat 03	₡ 1.180.465,15	Renuncia	Sueldos Fijos
11	Gerencia Local Zona Cartago	20-11 Tesorero Cajero BP - Cat 05	₡ 1.872.697,58	Renuncia	Sueldos Fijos
12	Gerencia Local Zona Sur	BP- Gerente de Oficina Banca de Personas- Cat 08	₡ 2.790.095,32	Despido sin responsabilidad patronal	Sueldos Fijos
13	Gerencia Local Zona Sur	21-02 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
14	Gerencia Local Zona Sur	21-02 Plataformista BP- Cat 03	₡ 1.180.465,16	Utilización plaza vacante	Sueldos Fijos
15	Gerencia Local Zona Heredia Sur	21-02 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
16	Gerencia Local Zona Occidente	21-02 Plataformista BP- Cat 03	₡ 1.180.465,16	Renuncia	Sueldos Fijos
17	Gerencia Local Zona Escazú	21-02 Cajero BP- Cat 02	₡ 1.008.785,98	Renuncia	Sueldos Fijos
18	Jefatura de Transporte de Valores	Dos plazas Oficial de Transporte de Valores 1- Cat 01	₡ 1.607.662,62	Renuncia y Despido sin responsabilidad	Sueldos Fijos
19	Jefatura de Transporte de Valores	Dos plazas Oficial de Transporte de Valores 2- Cat 02	₡ 2.017.571,96	Renuncia y fallecimiento	Sueldos Fijos

Imagen n.º3. Resumen de solicitud de plazas vacantes por Subgerencia y Gerencia Corporativa

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En cuanto al tema de impacto en la eficiencia, es un gasto que, por no ser plazas nuevas, no tiene impacto adicional en el gasto (ver imagen n.º4).

IMPACTO DEL GASTO EN LA EFICIENCIA OPERATIVA

Datos en Millones de Colones

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Gastos Directo						
Costo	328	338	348	358	369	380
Impactos						
Eficiencia Operativa Aprobada	69.93%	73.41%	70.57%	69.24%	63.89%	58.87%
Eficiencia Operativa Ajustada	70.06%	73.55%	70.71%	69.37%	64.01%	58.99%
Variación%	0.13%	0.14%	0.14%	0.14%	0.13%	0.12%
Interpretación Eficiencia	Des-mejora	Des-mejora	Des-mejora	Des-mejora	Des-mejora	Des-mejora

*Ajuste 3% por inflación cada año a partir del 2022

*Se incluye en monto total en el periodo 2021 dado que se omite el efecto del gasto de manera exacta.

Imagen n.º4. Impacto del gasto en la eficiencia operativa

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En cuanto al tema de impacto en la eficiencia, es un gasto que, por no ser plazas nuevas, no tiene impacto adicional en el gasto”.

Seguidamente, la señora **Villalobos** procede a dar lectura a los considerandos y propuesta de acuerdos que se transcriben a continuación:

Considerando:

Primero. Que dentro de las plazas vacantes en la cuenta de sueldos fijos se cuenta con 17 plazas y 14 en la cuenta de servicios especiales.

Segundo. Que las solicitudes de utilización de las plazas vacantes que se están presentando, corresponden a salidas de personal y se requieren para atender el negocio.

Tercero. Que el costo mensual con cargas sociales de las 21 plazas vacantes que se solicitan, por parte de la Administración, corresponde a ¢27.3 millones y el costo anual sería de ¢327.8 millones. Es importante señalar que dichas sumas ya están incluidas a nivel del presupuesto de salarios.

Se solicita:

- 1.- Autorizar la utilización de las 4 plazas solicitadas según detalle presentado, en la cuenta de servicios especiales y el presupuesto correspondiente para dar contenido a las plazas.
- 2.- Autorizar la utilización de las 17 plazas solicitadas en la cuenta de sueldos fijos y el presupuesto correspondiente para dar contenido a las plazas.

El señor **Renán Murillo Pizarro** hace uso de la palabra para indicar: “Don Néstor (Solís Bonilla), creo que vale la pena hacer una aclaración. Ese costo, no es un costo incremental, (porque) son plazas que estaban, que se requieren en la red de oficinas y que tienen meses de estar desocupadas; entonces, sí tiene un costo de pagar eso, pero no es un costo incremental, por contrario, por todos los meses que han pasado, con las plazas desocupadas, ha habido un ahorro para la organización y de hecho, el presupuesto de gastos de personal de la Subgerencia (Banca de Personas), en la ejecución del presupuesto, me dice que tengo un ahorro, con respecto al año pasado, precisamente, por el montón de plazas que no se nos están llenando en tiempo, afectando los indicadores de NPS (por sus siglas en inglés Net Promoter Score) de la Banca de Personas, por este proceso tan lento.

Por eso es por lo que, me parece que, en ese considerando, vale la pena aclarar que no es un incremento de costos, sino que es el costo que tiene, pero que, más bien, ha habido, en ese proceso un ahorro, producto de no llenar las plazas en tiempo”.

Acto seguido, el señor **Javier Zúñiga Mora** dice: “Don Renán; estas plazas, de alguna manera, están alineadas con el tema del balanceo de oficina; es decir, que donde se está solicitando eso, es porque ya se balanceó y hacen falta o, porque no sea balanceado y todavía no se ha determinado, realmente, la necesidad y más que nada, es la práctica la que está nos está diciendo que, ahí hay un hueco este por atender, ¿es así o me equivoco?”.

Al respecto, el señor **Murillo Pizarro** explica: “(Todas las plazas) son por renuncia, pero lo que dice don Javier es correcto, el balanceo de oficina se ha hecho en la mitad de las oficinas del Banco y, el resultado que nos da, es que, si bien había plazas de más, en el área central del país, en el GAM (Gran área metropolitana), también hay faltantes de plazas, en Guanacaste, Puntarenas, en las zonas rurales; por ejemplo, ayer vi una queja en Grecia, donde la gente se queja de las filas que hay que hacer, en la cajas, y es porque están trabajando el 50%;

de las cuatro cajas solo tengo dos; tengo cinco meses de tener dos, de cuatro cajeros y aquí, ocupamos reponer eso, porque las quejas en las redes de Grecia son permanentes y estamos con las manos amarradas, porque sencillamente tengo la mitad de las plazas disponibles”.

Comenta el señor **Javier Zúñiga**: “Para reforzar un poco, don Renán, en algún momento, se me han acercado algunos compañeros de las oficinas de la zona sur, sobre todo y uno ve, que hay buena voluntad, es decir, ellos están muy preocupados por la eficiencia operativa, por el gasto, pero dicen: ‘necesitamos esas plazas’ y allí es donde yo digo ‘bueno, hay que darles..., hay que llenar lo que haya que llenar’. Estamos hablando de centrarnos en el cliente, de darle una respuesta al cliente, más que satisfactoria, una respuesta excelente; por todo eso, estoy de acuerdo en la aprobación de estas plazas. Sí, insistiría en el tema de que de que sigamos con el proceso de balanceo que, me parece que tiene que darle muy buenos réditos al Banco, en el futuro”.

Interviene el señor **Murillo** para indicar: “Quiero aclarar lo siguiente; nosotros hemos venido trabajando, revisando y trayendo procesos de innovación, promoviendo el autoservicio, producto de eso, hemos podido asignar 80 plazas a asesores de servicios, que antes eran cajeros; todo el crecimiento en Gobierno Digital se ha llenado con estas plazas; se ha podido hacer, se firmó el contrato y, hemos cumplido, sin necesidad de venir a pedir una plaza, porque se tomaron las plazas de acá.

Le hemos suplido plazas a otras áreas del Banco y vamos a continuar con ese proceso, de buscar el auto servicio y reducir la cantidad de cajeros, pero de eso debe ir de la mano, con el proceso de migración de los clientes, pero, cuando los que cuando un compañero me renuncia, en una oficina en particular, el tesorero o encargado o a veces, más de un puesto en una oficina, me hacen huecos que no los puedo llenar de la noche en la mañana.

Lo que quiero decir sobre lo que esto que estoy pidiendo es que se nos autorice a reponer las plazas que se han perdido, por renuncias; (esto) no es excluyente del esfuerzo que estamos haciendo de ir reduciendo el número de cajeros y de plataformistas en la organización. El compromiso está ahí, nada más que tenemos que ir conforme a las circunstancias lo permitan, y no de formas tan abruptas que tenemos, de deteriorar el servicio, porque no las podemos llenar en tiempo”.

Una vez finalizados los comentarios, el señor **Solís Bonilla** indica: “Señores Directores, estaríamos de acuerdo con lo planteado”. Al no haber comentarios, don **Néstor** indica: “Doña Hellen, se estaría tomando el acuerdo en firme, autorizando las cuatro plazas solicitadas (en la cuenta de servicios especiales) y las 17 plazas en la cuenta de sueldos fijos”.

Acto seguido, se finaliza la telepresencia de la señora Hellen Villalobos.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, dentro de las plazas vacantes, 17 plazas corresponden a la cuenta de sueldos fijos y 14 plazas corresponden a la cuenta de servicios especiales.

Segundo. Que las solicitudes de utilización de las plazas vacantes que se están presentando, corresponden a salidas de personal y se requieren para atender el negocio.

Tercero. Que el costo mensual con cargas sociales de las 21 plazas vacantes que se solicitan, por parte de la Administración, corresponde a $\text{¢}27.3$ millones y el costo anual sería de $\text{¢}327.8$ millones. Es importante señalar que dichas sumas ya están incluidas a nivel del presupuesto de salarios.

Se dispone:

1.- Autorizar la utilización de las cuatro plazas solicitadas, por la Gerencia Corporativa de Operaciones, en la cuenta de servicios especiales y el presupuesto correspondiente, para dar contenido a las plazas, según el siguiente detalle:

Gerencia	Puesto	Salario con cargas
Jefatura de Transporte de Valores	Dos plazas Oficial de Transporte de Valores 1 - Cat 01	$\text{¢} 1.607.662,62$
Jefatura de Transporte de Valores	Dos plazas Oficial de Transporte de Valores 2- Cat 02	$\text{¢} 2.017.571,96$

2.- Autorizar la utilización de las 17 plazas solicitadas, por la Subgerencia de Banca de Personas, en la cuenta de sueldos fijos y el presupuesto correspondiente, para dar contenido a las plazas que se detallan seguidamente:

Gerencia	Puesto	Salario con cargas
Gerencia Local Zona Oficina Central	20-11 Cajero BP- Cat 02	$\text{¢} 1.008.785,98$
Gerencia Local Zona Oficina Central	BP- Gerente de Oficina- Cat 08	$\text{¢} 2.790.095,32$
Gerencia Local Zona Desamparados	20-11 Cajero BP- Cat 02	$\text{¢} 1.008.785,98$
Gerencia Local Zona Desamparados	20-11 Cajero BP- Cat 02	$\text{¢} 1.008.785,98$

Gerencia Local Zona Curridabat	19-03 Asesor de Servicios Banca de Personas- Cat 02	€ 1.008.785,98
Gerencia Local Zona Puntarenas	BP- Encargado de Oficina - Cat 07	€ 2.441.476,44
Gerencia Local Zona Puntarenas	21-02 Plataformista BP- Cat 03	€ 1.180.465,15
Gerencia Local Zona Puntarenas	21-02 Cajero BP- Cat 02	€ 1.008.785,98
Gerencia Local Zona Alajuela	20-11 Cajero BP-Cat 02	€ 1.008.785,98
Gerencia Local Zona Limón	21-02 Plataformista BP- Cat 03	€ 1.180.465,15
Gerencia Local Zona Cartago	20-11 Tesorero Cajero BP - Cat 05	€ 1.872.697,58
Gerencia Local Zona Sur	BP- Gerente de Oficina Banca de Personas- Cat 08	€ 2.790.095,32
Gerencia Local Zona Sur	21-02 Cajero BP- Cat 02	€ 1.008.785,98
Gerencia Local Zona Sur	21-02 Plataformista BP- Cat 03	€ 1.180.465,16
Gerencia Local Zona Heredia Sur	21-02 Cajero BP- Cat 02	€ 1.008.785,98
Gerencia Local Zona Occidente	21-02 Plataformista BP- Cat 03	€ 1.180.465,16
Gerencia Local Zona Escazú	21-02 Cajero BP- Cat 02	€ 1.008.785,98

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos de la 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 (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VIII

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, n.º52-19, artículo VII, celebradas el 08 de octubre y 19 de noviembre del 2019, así como de la sesión n.º32-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, se conoce informes que resumen los acuerdos que fueron conocidos por las siguientes Juntas Directivas de subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR:

- **BCR Valores S.A.:**
 - Informe resumen de acuerdos tomados, correspondientes a las sesiones n.º20-21 y n.º21-21, celebradas el 18 y el 19 de agosto del 2022.
- **BCR Corredora de Seguros S.A.:**
 - Informe resumen de acuerdos tomados, correspondientes a la sesión n.º18-21, celebrada el 08 de setiembre del 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.

El señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Pasamos a Asuntos de Juntas Directivas de subsidiarias y comités de Apoyo; don Pablo (Villegas Fonseca) su ayuda, por favor”.

Seguidamente, el señor **Villegas Fonseca** indica: “En esta oportunidad, corresponde conocer los informes que contiene los resúmenes de los acuerdos tomados por las juntas directivas de BCR Valores S.A. y BCR Corredora de Seguros S.A. En este caso, la propuesta es dar por conocidos dichos informes, tomando en consideración que los miembros de la Junta Directiva General participan, como integrantes de las distintas juntas directivas de subsidiarias, según les corresponde y que dichos documentos fueron puestos a su disposición, en tiempo y forma, para su revisión oportuna.

El señor **Néstor Solís** dice: “¿Señores?”. Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta planteada.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.º45-19, artículo XIV, celebrada el 08 de octubre del 2019:

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

Segundo. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.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 tratados por las siguientes juntas directivas de subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR:

- **BCR Valores S.A.:**
 - Informe resumen de acuerdos tomados, correspondientes a las sesiones n.º20-21 y n.º21-21, celebradas el 18 y el 19 de agosto del 2022.
- **BCR Corredora de Seguros S.A.:**
 - Informe resumen de acuerdos tomados, correspondientes a la sesión n.º18-21, celebrada el 08 de setiembre del 2021.

ARTÍCULO IX

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, n.º52-19, artículo VII, celebradas el 08 de octubre y 19 de noviembre del 2019, así como de la sesión n.º32-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, se conoce el acuerdo de la Junta Directiva de BCR OPC, tomando en la sesión n.º22-21, artículo V, del 25 de agosto del 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. El señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “El siguiente punto es que se les adjunto un acuerdo de la Junta Directiva de BCR OPC, tomado en la sesión n.º22-21, artículo V, del 25 de agosto del 2021. En este caso, le cedo la palabra a don Luis Emilio (Cuenca Botey, en calidad de Presidente de la Junta Directiva de BCR OPC), para que se refiera al respecto”.

Al respecto, el señor **Luis Emilio Cuenca Botey** señala: “Muchas gracias. Muy brevemente, en realidad, por los temas que, tal vez, ustedes han conocido en otras subsidiarias, que refieren a la posibilidad de tener un marco legal satisfactorio, para que la fuerza de ventas del Banco comercialice y sea remunerada, con algún incentivo para comercializar los productos de las subsidiarias. En el marco de esa discusión, OPC, digamos, ha tenido afectaciones comerciales importantes en el proceso de libre transferencia, con respecto a otros conglomerados que sí tienen resuelto el tema de cómo hacer, para que los productos de sus subsidiarias sean comercializados por la fuerza de venta propia.

Viendo el panorama de la afectación que se dio en la OPC, en la Junta Directiva (de la Sociedad), revisó los criterios jurídicos que estamos aplicando en el Banco y que,

efectivamente, nos llevan a pensar que el tema es complejo y en este acuerdo, en el punto 3, me encargan a mí, para que solicite la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, a la brevedad posible, se valore la posibilidad de establecer sinergias comerciales entre el Banco Costa Rica y la Operadora de Pensiones, para efectos de realizar una comercialización de los productos de pensiones que administra dicha subsidiaria, así como considerar la posibilidad de crear un sistema de bonificación, a nivel del Conglomerado Financiero.

Este tema aplica para OPC, aplica para seguros (BCR Corredora de Seguros) y para el resto, porque los criterios jurídicos analizados, en realidad nos dicen que nosotros tenemos -como explicarlo-, tal vez ahí don Manfred (Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico) nos ayuda después, pero, digamos que tenemos muy cerradas las posibilidades de pagar con comisiones, que no sean parte del salario y eso, por lo menos en la OPC, nos ha llevado a una afectación importante. De eso se trata el tema; no sé si don Néstor (Solís Bonilla), don Olivier (Castro Pérez), que también están en la Junta (Directiva de BCR OPC), desean agregar algo más”.

Por su parte, el señor **Olivier Castro Pérez** agrega: “Me parece que don Luis Emilio ha hecho un buen resumen del tema; lo que es importante es que la Junta (Directiva General) tome o no tome un acuerdo en el sentido de ver los dos temas que están planteados”.

El señor **Néstor Solís Bonilla** agrega lo siguiente: “También coincido en que el acuerdo y lo expuesto por don Luis Emilio recoge el sentir de la Junta Directiva de la OPC. Más bien, don Manfred, si usted rápidamente nos ubica (desde el punto de vista jurídico) en dónde estamos y hacia dónde podríamos avanzar”.

El señor **Manfred Sáenz Montero** dice: “Con mucho gusto, buenas tardes. Básicamente, las restricciones legales que se tienen en el sector público, específicamente en el Conglomerado, impiden que las subsidiarias entreguen, directamente, a los funcionarios del Banco, remuneraciones; lo que sí es posible es que, entre el Banco y las subsidiarias existan acuerdos, se paguen los servicios y luego, el Banco, en cascada, les da a los trabajadores que están haciendo la venta, el pago. Entonces, la solución que se llegue a implementar, en este caso concreto que comentaba don Luis Emilio, para promover la venta o referencia de negocios a la Operadora, tiene que ser una solución estructural, porque el mecanismo simplemente servirá para ellos, servirá para fondos (BCR SAFI), servirá, igual para seguros (BCR Corredora de

Seguros) o sea que tiene que ser, por eso les digo, como un todo. También, hay que decirlo, porque esto tiene incidencia y lo ha expuesto don Renán (Murillo Pizarro), en temas de Banco para el Desarrollo y proponer mecanismos que permitan ser el *push*, para que los ejecutivos tengan ese incentivo.

En resumen, la solución no puede ser, solamente de la OPC o de cualquiera otra subsidiaria, sino que tiene que ser integral, al Conglomerado, para resolver este tema. Gracias.

Interviene el señor **Solís Bonilla**: “Para ampliar; agregar que tenemos una lista de las cosas que no se pueden y por qué no se pueden. Y, ahora estamos trabajando en buscar posibilidades y la manera más eficiente de manejarlas”.

Al respecto, dice don **Manfred**: “Sí señor; efectivamente. Tenemos una hoja de ruta. Al menos jurídicamente, tenemos claro cómo sí se pueden hacer estas cosas; lo que sucede es que en una estructura como la del Banco, tiene su miga; *no es tan sencillo como de la noche a la mañana*, pero de que se pueden implementar mecanismos que remuneren el esfuerzo de venta de productos de las subsidiarias, sí es posible; llamémoslo salario variable, llamémoslo comisiones, pese a que en este caso es todo un tema aparte, por una regulación en particular, pero que existe.

En otras palabras, que el Banco le venda (productos) a sus subsidiarias y que las personas trabajadoras del Banco reciban una remuneración, del Banco, asociada a esa actividad concreta, es posible y también es posible, igual, que las personas del Banco reciban una remuneración variable, en función de los (productos) que vendan del Banco. Por eso digo que la solución tiene que ser estructural, pero sí hay (opciones), no todo es tan negativo; así como he dicho ‘no se puede hacer unas cosas, sí se pueden hacer otras’, que se vienen trabajando con (Gerencia Corporativa) Capital Humano”.

Por su parte, señala el señor **Solís Bonilla**: “A los efectos de esta instancia, si les parece tomamos nota, solicitando a la Administración, en especial a las áreas legales, -ya se cuenta, nuevamente, con asesoría externa en materia laboral-, que apuremos el trámite y que, de ser posible, en una próxima reunión, podamos ver propuestas concretas”.

Al respecto, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** consulta: “¿A qué plazo estamos hablando de esto?; me parece que deberíamos tratar de proponer un plazo, porque, si no se nos va extendiendo en el tiempo y los negocios sufren. Dejo esa inquietud sobre la

posibilidad de fijar (una fecha); por lo menos que a esa fecha tengamos un avance de cuál es el estatus y qué nos hace falta, porque si no perdemos un poco visibilidad de los procesos; ahí dejo esa inquietud”.

El señor **Castro Pérez**, por su parte, indica: “A mí me parece que el tema que planteó don Manfred, en la OPC, de que el Banco, digamos, asuma los costos de esa implementación y después se los pase, vía un contrato, a la OPC, a la Corredor de Seguros o a la que corresponda, es un asunto que puede hacerse relativamente rápido; no veo yo, por qué un asunto como ese, puede retrasarse un poco más, pero, yo sigo persuadido de que, para el Banco, como un todo, un sistema de bonificación o salario variable o alguna variedad de ese tipo, es muy conveniente, si queremos alcanzar los objetivos que estamos tratando de trazar en el plan estratégico. Lo dejo ahí, porque me parece que, de estos hemos hablado, pero nunca hemos tomado un acuerdo de pedirle a la Administración que lo lleve adelante”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Encargar a la Gerencia General, a la Gerencia Corporativa de Capital Humano y a la Gerencia Corporativa Jurídica para que, a la brevedad posible, se valore la posibilidad de establecer sinergias entre el Banco de Costa Rica y sus subsidiarias, que permitan la comercialización de los productos que administra cada una de esas subsidiarias, así como considerar la posibilidad de crear, para tales fines, un sistema de bonificación, a nivel del Conglomerado Financiero BCR, para lo cual deberán tomar en cuenta los comentarios de los señores Directores, consignados en la parte expositiva de este acuerdo.

Para tales efectos, debe considerarse el plazo de seis semanas para la atención de este requerimiento, el cual rige a partir de la fecha de comunicación del acuerdo por parte de la Secretaría de la Junta Directiva, lo anterior, según lo estableció la Junta Directiva General, en la sesión n.º27-2020, artículo IX, punto 6), celebrada el 14 de julio del 2020, atendiendo, sin embargo, el requerimiento de la Directora Maryleana Méndez, en el sentido de solicitar a la Administración que evalúe la posibilidad de que este pendiente sea atendido en un plazo menor.

ARTÍCULO X

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 08 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 tomados por los siguientes Comités Corporativos del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo Ejecutivo:**

- Resumen de acuerdos tomados, correspondientes a la reunión n.º35-2021CCE, celebrada el 30 de agosto del 2021.

El señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Pasamos a Asuntos de Juntas Directivas de subsidiarias y comités de Apoyo; don Pablo (Villegas Fonseca) su ayuda, por favor”.

Seguidamente, el señor **Villegas Fonseca** indica: “En esta oportunidad, corresponde conocer los informes que contiene los resúmenes de los acuerdos tomados por el Comité Corporativo Ejecutivo. En este caso, la propuesta es dar por conocidos dichos informes, tomando en consideración que los miembros de la Junta Directiva General participan, como integrantes de los distintos comités de apoyo, según les corresponde y que dichos documentos fueron puestos a su disposición, en tiempo y forma, para su revisión oportuna.

“Por lo anterior, el señor **Solís** dice: ¿Estaríamos de acuerdo, señores?”. Los miembros del Directorio manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

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 08 de octubre del 2019:

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

Segundo. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.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 tomados por los siguientes Comités Corporativos del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo Ejecutivo:**
 - Resumen de acuerdos tomados, correspondientes a la reunión n.º35-2021CCE, celebrada el 30 de agosto del 2021

ARTÍCULO XI

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, don **Pablo Villegas Fonseca** presenta carta de fecha 09 de setiembre del 2021, remitida por la señora Cinthia Vega Arias, Secretaria General de la Junta Directiva del Banco Nacional, dirigida a esta Junta Directiva General, mediante la cual comunican que, en sesión n.º12.550, artículo 4º, del 06 de setiembre pasado, se conoció carta de fecha 26 de agosto de 2021, suscrita por la Presidencia de la Junta Directiva del Banco Internacional de Costa Rica (Bicsa), referente al acuerdo de ese órgano colegiado de la sesión n.º1989/08-21, en relación con la celebración de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas de Bicsa, a celebrarse el próximo 16 de setiembre, de manera virtual, por lo que se decidió nombrar a los directores Marvin Arias Aguilar y Jeannette Ruiz Delgado, como delegados de la Junta Directiva General del Banco Nacional de Costa Rica, en calidad de titular y suplente, respectivamente.

Dicha carta se transcribe a continuación:

La Junta Directiva General del Banco Nacional, en el artículo 4.º, sesión n.º 12.550, celebrada el 6 de setiembre del 2021, conoció la carta de fecha 26 de agosto del 2021, suscrita por el señor Olivier Castro Pérez, presidente de la Junta Directiva del Banco Internacional de Costa Rica, S. A., relativa al acuerdo tomado por ese órgano colegiado en la sesión ordinaria 1989/08-21 del 26 de agosto del 2021.

Asimismo, en vista de la convocatoria contenida en la citada carta, acordó en firme designar a los directores Marvin Arias Aguilar y Jeannette Ruiz Delgado, como delegados de la Junta Directiva General del Banco Nacional de Costa Rica, en calidad de titular y suplente, respectivamente, ante la Asamblea Extraordinaria de Accionistas del Bicsa, que se llevará a cabo el próximo 16 de setiembre del 2021, de manera virtual. En virtud de lo anterior, se les otorgó a los señores Arias Aguilar y Ruiz Delgado poderes amplios y suficientes para ejercer el derecho al voto como delegados del Banco Nacional de Costa Rica, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula séptima del pacto social del Banco Internacional de Costa Rica, S. A.

A continuación, se transcriben los comentarios efectuados durante el conocimiento de esta carta. De seguido, el señor **Pablo Villegas** dice: “La primera nota es remitida por la Junta Directiva del Banco Nacional, está dirigida a este Cuerpo Colegiado, indicando que en sesión que sostuvieron el pasado 06 de setiembre, se conoció carta suscrita por la Presidencia de la Junta Directiva del Banco Internacional de Costa Rica (Bicsa), referente al acuerdo en relación con la celebración de una Asamblea Extraordinaria de Accionistas de Bicsa, a celebrarse el próximo jueves 16 de setiembre, de manera virtual. Al respecto, se señala en la nota que decidieron nombrar a los directores Marvin Arias Aguilar y Jeannette Ruiz Delgado, como delegados de la Junta Directiva General del Banco Nacional de Costa Rica, en calidad de titular y suplente, respectivamente, para participar en dicha asamblea.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, sería dar por conocida la citada nota”.

Copia de la carta 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:

Dar por conocida la nota de fecha 06 de setiembre del 2021, enviada por la Junta Directiva General del Banco Nacional, informando sobre el acuerdo tomado n.º12.550, artículo 4º, celebrada el 06 de setiembre de 2021, en la que se conoció carta suscrita por la Presidencia de la Junta Directiva del Banco Internacional de Costa Rica (Bicsa), referente al acuerdo de ese órgano colegiado, en relación con la celebración de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas de Bicsa, a celebrarse el próximo 16 de setiembre, de manera virtual, por lo que se decidió nombrar a los directores Marvin Arias Aguilar y Jeannette Ruiz Delgado, como delegados de la Junta Directiva General del Banco Nacional de Costa Rica, en calidad de titular y suplente, respectivamente.

ARTÍCULO XII

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta el oficio n.º 13561 (DFOE-CAP-0610), de fecha 14 de setiembre del 2021, suscrito por las señoras Jéssica Víquez Alvarado y Flor de María Alfaro Gómez, en su orden, Gerente de Área y Asistente Técnica del Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, de la Contraloría General de la República (CGR), dirigido a los señores Néstor Solís Bonilla y William Gómez Mora, en calidades de Presidente de la Asamblea de Cuotistas y Gerente de Banprocesa S.R.L., respectivamente, referente al seguimiento a la ejecución de gasto corriente, según la regla fiscal establecida en el Título IV, de la Ley n.º 9635, para el ejercicio económico 2021, donde se muestra que Banprocesa ha ejecutado un 83.3%, del total posible del gasto corriente, ubicándose por encima de la tasa de crecimiento establecida en citada regla fiscal, equivalente al 4,13%, respecto al gasto ejecutado reportado en la liquidación presupuestaria del año 2020.

En ese sentido, recuerda la Contraloría el deber de la Administración de la Sociedad, de dar seguimiento a la evolución del gasto y adoptar, en caso de ser necesario, las acciones y ajustes pertinentes, durante la fase de ejecución presupuestaria del periodo 2021.

De seguido, se transcribe, en lo que interesa, el oficio en mención:

***Asunto:** Seguimiento a la ejecución de gasto corriente según regla fiscal establecida en el Título IV de la Ley N° 9635 para el ejercicio económico 2021*

En la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635¹, en su Título IV “Responsabilidad Fiscal”, se disponen reglas de gestión de las finanzas públicas, con el propósito de lograr que la política presupuestaria garantice la sostenibilidad fiscal. Bajo este marco normativo se regula la regla fiscal, la cual establece un límite al crecimiento del gasto corriente de los presupuestos institucionales. Esta regla fiscal resulta aplicable a los entes y órganos que conforman el Sector Público no Financiero, del cual forma parte la institución que usted representa.

Asimismo, en el Decreto Ejecutivo N° 41641-H y sus reformas, Reglamento al Título IV de la Ley N° 9635, se establece en el segundo párrafo del artículo 3, que una vez finalizada la fase de ejecución presupuestaria, se verificará que el gasto ejecutado no haya superado la tasa de crecimiento establecida en la regla fiscal. Para tal efecto, se comparará que el gasto corriente ejecutado reportado en la liquidación presupuestaria del año 2020, no supere un crecimiento del 4,13% respecto al gasto ejecutado reportado en la liquidación presupuestaria del año 2020.

Considerando lo anterior, resulta oportuno indicar que, a partir de la información de ejecución presupuestaria del presente periodo registrada en el Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP), se observa que Banprocesa S.R.L. al mes de julio de 2021 ha ejecutado un monto de ₡1.516,0 millones en gasto corriente, lo que representa un 83,3% del total posible de ejecutar en el 2021, según el porcentaje de crecimiento establecido por la regla fiscal.

Por lo anterior, se recuerda el deber de esa Administración, de dar seguimiento a la evolución del gasto, y adoptar en caso necesario las acciones y los ajustes pertinentes durante la fase de ejecución

presupuestaria del período 2021, para cumplir con el porcentaje establecido como límite de gasto corriente previsto al finalizar del ejercicio económico. La Contraloría General, en el ejercicio de las funciones asignadas en el artículo 21 de la Ley N° 9635, verificará que al finalizar el ejercicio económico 2021, la institución haya cumplido con la regla fiscal, tomando como base el presupuesto ejecutado del año 2020.

Finalmente, se señala que conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley N° 9635, el incumplimiento injustificado de la regla fiscal constituye una falta grave contra la Hacienda Pública, y podrá ser sancionada según lo indicado en el artículo 68 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428², sin demérito de lo dispuesto en el artículo 339 del Código Penal.

1. Publicada en el Alcance N° 202 a La Gaceta N° 225 del 4 de diciembre de 2018

2. Publicada en el Alcance N° 202 a La Gaceta N° 225 del 4 de diciembre de 2018

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, don **Pablo Villegas** indica: “El siguiente oficio, es el n.º13561 (DFOE-CAP-0610), suscrito por el Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, de la Contraloría General de la República (CGR); está dirigido a don Néstor Solís y William Gómez, como Presidente de la Asamblea de Cuotistas y Gerente General de Banprocesa S.R.L., respectivamente, referente al seguimiento a la ejecución de gasto corriente, según la regla fiscal establecida para el ejercicio económico 2021.

Al respecto, en la nota se muestra que Banprocesa ha ejecutado un 83.3%, del total posible del gasto corriente y que se ubica por encima de la tasa de crecimiento establecida en la regla fiscal, equivalente al 4,13% respecto al gasto ejecutado reportado en la liquidación presupuestaria del año 2020, por lo que se recuerda el deber de la Administración de la Sociedad, de dar seguimiento a la evolución del gasto y adoptar, en caso de ser necesario, las acciones y ajustes pertinentes, durante la fase de ejecución presupuestaria del periodo 2021.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, sería dar por conocido el oficio y trasladarlo a la Gerencia General, a la Gerencia Corporativa de Finanzas y a la General de la Sociedad, en este caso Banprocesa, para que analicen y atiendan esta nota, conforme corresponda. Lo anterior, salvo que ustedes dispongan otra cosa”.

Sobre el particular, señala el señor **Néstor Solís Bonilla**: “Me parece que, además de eso (la recomendación planteada), hay que personalizar el contacto; se puede contestar formalmente, pero no lo van a entender si no se explica en detalle; en otras palabras, la sugerencia a la Administración es para que, (además de la respuesta escrita) personalice y

explique de primera mano (todo el antecedente histórico y en general) lo que corresponda (a la Contraloría General)”.

El señor **Rafael Mendoza Marchena** indica lo siguiente: “Una sugerencia; en realidad ese 83% del gasto, consumido a julio, es muy alto y eso podría tener implicaciones para la atención de requerimientos que el Banco le haga a Banprocesa; entonces, quizás sería conveniente valorar un acuerdo para que se haga ese análisis de implicaciones que podría tener este margen de consumo”.

Al respecto, el señor **Douglas Soto Leitón** comenta: “Hemos hecho dos cosas; uno -y hoy hablar con el Ministro (de Hacienda), don Elian Villegas-, donde estamos solicitando la reclasificación en vista de que Banprocesa ya es parte del Conglomerado (financiero BCR), aprobado por el Conassif (Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero). En ese sentido, él me indicó que iba a agilizar el asunto, que él no veía problema en vista de que, al ser parte de Conglomerado, es una empresa en competencia.

Y lo otro, en estos casos lo que procede es justificar ante Ministerio Hacienda, como se hizo el año pasado, el gasto correspondiente. En eso, nos ayudó mucho don Manfred (Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico); lo que no se puede es un exceso injustificado, pero sí un exceso justificado, que fue lo que pasó el año pasado”.

El señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Don Rafael, por favor, si nos vuelve a plantear, con lo que aclaró don Douglas, su inquietud”, a lo señala el señor **Mendoza Marchena**: “En realidad, la preocupación o por lo menos así lo entendimos, la instancia que hace la Contraloría es que, a julio, Banprocesa ya ha consumido un 83% de su presupuesto de gastos, principalmente en planillas; entonces, le dice que tomen las precauciones, porque en lo que resta del año, en los cinco meses restantes, usted debe cuidar no exceder la regla fiscal. ¿Qué sucedería (si eso pasa) ?; o sea, ¿cuáles son las implicaciones para el Banco? que Banprocesa no podría atender, eventualmente, los requerimientos que el Banco le traslade, para desarrollo de soluciones; eso me parece que sí es serio para el BCR, pero con lo que don Douglas acaba de explicar, la presión digamos es distinta”.

Por su parte, el señor **Solís Bonilla** agrega: “Creo, don Rafael, que la presión sigue siendo la misma o mayor, pero los mecanismos de solución sí son diferentes. En esto, me consta que se viene conversando, de primera mano con don Elian, desde hace rato; cuidado hace

un año y (su entendimiento) ha costado. Mover a la Administración Pública, incluido el Banco de Costa Rica, es bien complicado, pero creo que estamos más cerca de una solución”.

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:

1.- Dar por conocido el oficio n.º13561 (DFOE-CAP-0610), suscrito por el Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, de la Contraloría General de la República (CGR), dirigido a la Presidencia de la Asamblea de Cuotistas y Gerente General de Banprocesa S.R.L., referente al seguimiento a la ejecución de gasto corriente, según regla fiscal establecida para el ejercicio económico 2021, donde se muestra que Banprocesa ha ejecutado un 83.3% del total posible del gasto corriente, por lo que se recuerda el deber de la Administración de la Sociedad, de dar seguimiento a la evolución del gasto y adoptar, en caso de ser necesario, las acciones y ajustes pertinentes, durante la fase de ejecución presupuestaria del periodo 2021.

2.- Trasladar el oficio n.º13561 (DFOE-CAP-0610), conocido en el punto anterior, a la Gerencia General, a la Gerencia Corporativa de Finanzas y a la Gerencia de Banprocesa S.R.L., para que lo analicen y atiendan conforme corresponda, para lo cual, deberán tomar en cuenta la recomendación planteada en la parte expositiva, relativo a personalizar y explicar de primera mano, el antecedente histórico de este tema, a la Contraloría General de la República.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XIII

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta oficio SJD-0134-2021, de fecha 10 de setiembre del 2021, remitido por la señora Laura Villalta solano, Asistente de la Secretaría General de la Junta Directiva, y dirigido al señor Néstor Solís Bonilla, en calidad de Presidente de la Junta Directiva del BCR, por medio del cual comunica que, en atención a requerimiento contenido en correo electrónico de fecha 10 de setiembre, relacionado con el formulario de entrega de mobiliario y equipo asignado al señor José Manuel Rodríguez Guzmán, anterior Auditor General Corporativo, se

realizó la revisión respectiva a dicho formulario y se concluye que, el inventario remitido es correcto, para lo cual, se adjuntan las fotografías correspondientes.

A continuación, se transcriben los comentarios efectuados durante el conocimiento de este informe. El señor **Villegas Fonseca** dice: “El último oficio, fue remitido por la señora Laura Villalta Solano, Asistente de la Secretaría General de la Junta Directiva, y dirigido al señor Néstor Solís Bonilla, en calidad de Presidente de este cuerpo colegiado, por medio del cual comunica que, en atención al requerimiento contenido en correo electrónico de fecha 10 de setiembre, relacionado con el formulario de entrega de mobiliario y equipo, asignado al señor José Manuel Rodríguez Guzmán, ex Auditor General Corporativo y que debe ser firmado por el señor Solís Bonilla, para ser remitido a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, en calidad de superior jerárquico del señor Rodríguez Guzmán, se informa acerca del cumplimiento de dicho formulario. En este caso, le cedo la palabra a doña Laura, a efectos de que les amplíe sobre lo efectuado”.

Al respecto, la señora **Laura Villalta Solano** dice: “Les informo que, el pasado viernes se coordinó con la señora Kattia Solís Centeno y el señor Carlos Alfaro Ortiz, ambos funcionarios de la Auditoría General, para realizar la revisión del inventario contenido en el formulario y a solicitud de don Néstor y en presencia de don José Manuel, se revisaron los activos consignados, se tomaron fotografías y se concluyó que el detalle remitido es correcto”.

Sobre el particular, el señor **Néstor Solís Bonilla** señala lo siguiente: “Explicarles que solicité que se incluyera esta nota en la correspondencia, porque, aunque pareciera un tema de mero trámite, eventualmente, a futuro, alguien podría sacar el tema y cuestionar algún aspecto de la entrega. Se documentó, estaba don José Manuel, estaba gente de la Auditoría y creo que lo actuado de lo que corresponde, dentro de algo muy complicado, porque hay activos ahí, de toda la vida laboral de don José Manuel; igual fue revisado por la gente de Auditoría, don Rafael”.

Al respecto, el señor **Rafael Mendoza Marchena** indica: “Sí señor. Yo estuve ahí al lado y; entonces, ya estaba al tanto”; complementa don **Néstor**: “Este era un tema a título informativo, para que todos estuviéramos enterados”.

El señor **Villegas Fonseca** agrega: “En este caso, la propuesta de acuerdo es dar por conocido el citado oficio y autorizar a la Secretaría de la Junta Directiva remitir a la Gerencia

Corporativa de Capital Humano, el formulario de entrega de mobiliario y equipo, debidamente firmado, por don José Manuel y don Néstor, para que procedan conforme corresponda”.

Copia del informe 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 SJD-0134-2021, de fecha 10 de setiembre del 2021, remitido la Secretaría de la Junta Directiva, a la Presidencia de la Junta Directiva General del BCR, por medio del cual comunica que, luego de efectuar la revisión del formulario de entrega de mobiliario y equipo, asignado al señor José Manuel Rodríguez Guzmán, anterior Auditor General Corporativo, se concluyó que el detalle del inventario remitido es correcto, para lo cual, se adjuntan las fotografías correspondientes

2.- Autorizar a la Secretaría Junta Directiva, remitir el formulario de entrega de mobiliario y equipo, asignado al señor José Manuel Rodríguez Guzmán, debidamente firmado, a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, para que procedan conforme corresponda.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XIV

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

ARTÍCULO XV

Termina la sesión ordinaria n.º40-21, a las doce horas con cuarenta y seis minutos.