

- 1 -

Acta de la Sesión Ordinaria n.º06-23, celebrada por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, sita en la ciudad de San José, el lunes seis de febrero del dos mil veintitrés, a las ocho horas con treinta y cinco minutos, con el siguiente CUÓRUM:

Licda. Gina Carvajal Vega, Presidenta; MBA Fernando Víquez Salazar, Vicepresidente; Dr. Luis Emilio Cuenca Botey, Director; Licda. Mahity Flores Flores, Directora; MBA Liana Denis Noguera Ruiz, Directora; MBA. Eduardo Rodríguez Del Paso, Director; Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, Director.

Además, asisten:

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

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

ARTÍCULO I

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Orden del Día*, la señora **Gina Carvajal Vega** somete, a consideración del Directorio, el orden del día propuesto para la sesión ordinaria n.º06-23, que se transcribe a continuación:

- I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
- II. APROBACIÓN DE ACTAS**
 - a. Acta de la sesión ordinaria n.º05-23, celebrada el 30 de enero del 2023.*
- III. CONOCIMIENTO INFORMES COMITÉ DE CRÉDITO REUNIONES ORDINARIAS n.º03-2023CC. Atiende SIG-55. (CONFIDENCIAL - INFORMATIVO).**
- IV. ASUNTOS DE LA GERENCIA**
 - a. Gerencia General:**
 - a.1 Comparativo de la negociación de la V Convención Colectiva. (PÚBLICO – INFORMATIVO)*
 - b. Gerencia Corporativa de Finanzas:**
 - b.1 Resumen efectividad SIG 2022 y propuesta SIG 2023. (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO)*
 - b.2 Informe de Gestión Portafolio de Inversiones BCR, 2022. Atiende SIG-59. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO)*
 - b.3 Estrategia de Inversiones de Fondo Crédito para el Desarrollo para el año 2023. (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO)*
 - b.4 Estrategia de Inversiones de Fondos Propios del BCR para el año 2023. Atiende SIG-58. (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO)*
 - b.5 Punto de equilibrio por Producto – Subsidiarias. (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO)*
 - c. Gerencia Corporativa de Operaciones:**
 - c.1 Estado del portafolio de proyectos a diciembre 2022. Atiende SIG-46. (CONFIDENCIAL- INFORMATIVO)*
- V. ASUNTOS AUDITORÍA GENERAL CORPORATIVA**
 - a. Informe semestral de movimientos de personal efectuados en la Auditoría Interna Corporativa a diciembre del 2022. (PÚBLICO – INFORMATIVO)*
- VI. ASUNTOS JUNTAS DIRECTIVAS DE SUBSIDIARIAS Y COMITÉS DE APOYO (INFORMATIVO).**
 - a. Resumen de acuerdos tomados por subsidiarias**
 - a.1 BCR SAFI*
 - a.2 BCR Pensión*
 - a.3 BCR Logística*
 - b. Resumen de acuerdos tomados por comités:**
 - b.1 Comité Corporativo de Cumplimiento*
 - b.2 Comité Corporativo Ejecutivo*
 - b.3 Comité Corporativo de Activos y Pasivos*
 - b.4 Comité Corporativo de Riesgos*
- VII. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL**
- VIII. ASUNTOS VARIOS**

IX. CORRESPONDENCIA

Seguidamente, la señora **Gina Carvajal Vega** dice: “Buenos días, a todos y todas. Vamos a dar por iniciada la sesión n.º06-23, al ser, lunes seis de febrero, a las 8:35 de la mañana. Iniciamos con la aprobación del orden del día, ¿algún cambio en el orden del día?”.

Al no haber observaciones, dice la señora **Carvajal Vega**: “Entonces, está aprobado el orden del día”.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.º06-23, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

La señora **Gina Carvajal Vega** somete a la aprobación el acta de la sesión ordinaria n.º05-23, celebrada el treinta de enero del dos mil veintitrés.

Al respecto, la señora **Carvajal Vega** dice: “Pasamos a la *Aprobación de Actas*. Esta sería el acta de la sesión ordinaria n.º05-23, celebrada el 30 de enero del 2023. Le doy la palabra a don Pablo (Villegas Fonseca)”.

De seguido, el señor **Villegas Fonseca** indica: “Gracias. Buenos días. He de informarles que circulado el acta en referencia no se recibieron observaciones, ni de la Administración ni de los miembros del Directorio. El documento que está (depositado) en *SharePoint*, es el que está disponible para aprobar, si así, ustedes lo tienen a bien”.

Al no haber comentarios, la señora **Carvajal Vega** dice: “Muchas gracias, don Pablo; entonces, daríamos por aprobada el acta de la sesión n.º05-23”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º05-23, celebrada el treinta de enero del dos mil veintitrés.

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, el párrafo final del artículo 30 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional (No. 1644) 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*, el señor **Douglas Soto Leitón** presenta a consideración del Directorio, el documento que contiene el informe comparativo de la negociación de la V Convención Colectiva de los empleados del Banco de Costa Rica, previo a la firma del Acta de cierre, por parte de la Comisión Negociadora, para su envío a trámite correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

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. Introduce el tema la señora **Gina Carvajal Vega** diciendo: “Pasamos a los Asuntos de la Gerencia, con el comparativo de la negociación de la V Convención Colectiva, es un tema público e informativo, está a cargo de don Manfred Sáenz. Adelante don Manfred”.

Por lo tanto, el señor **Manfred Sáenz Montero** dice: “Buenos días. Lo que puedo proyectar, si ustedes gustan, nuevamente, es el texto que ya conocemos, que ya expuse, en las columnas. En realidad, desde la última presentación, se atendieron las observaciones que los señores Directores nos hicieron llegar, en una reunión previa; cambiamos una palabra que se destaca aquí en este artículo 5 (ver imagen n.º1), que era una observación de don Néstor (Solís Bonilla), sobre el ‘equivale’, para ser lo más preciso.

El otro tema que nos habíamos llevado de tarea había sido en cuanto a, cómo hacer más fuerte la obligación de tomar vacaciones, por parte de los integrantes del Sindicato (Unebanco); lo que obtuvimos fue el compromiso de ellos, de regularlo en sus propios estatutos, que tienen una asamblea próxima. Ellos están conscientes de la necesidad que tiene cada uno de

nosotros, de estar tomando las vacaciones, disfrutarlas, no solo por asuntos de salud, sino por el costo financiero, eso lo tienen muy claro.

| <p align="center">CAPÍTULO II POLITICA SALARIAL</p> | <p align="center">CAPÍTULO II POLITICA SALARIAL</p> | |
|--|--|--|
| <p>Artículo 5. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA SALARIAL</p> <p>La política salarial del Banco tiene como objetivos principales para todas las clases de puestos de la institución los siguientes:</p> <p>a. Retribuir a las empleadas y a los empleados de forma equitativa en relación con el puesto que desempeñen otros en el Banco, de acuerdo con los deberes, responsabilidades, competencias y otros factores generales estipulados en los perfiles de cada puesto.</p> <p>b. Ajustar los salarios por variaciones en el costo de vida.</p> <p>c.</p> | <p>Artículo 5. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA SALARIAL</p> <p>La política salarial del Banco tiene como objetivos principales para todas las clases de puestos de la institución los siguientes:</p> <p>a. Retribuir a las personas trabajadoras de forma equitativa en relación con el puesto que desempeñen otras personas trabajadoras en el Banco, de acuerdo con los deberes, responsabilidades, competencias y otros factores generales estipulados en los perfiles de cada puesto, sin alterar la igualdad de oportunidades y de profesión o de trato en el empleo y la ocupación.</p> <p>b. Ajustar semestralmente los salarios por variaciones crecientes en el costo de vida.</p> | <p>Presenta cambio formal en la nomenclatura y la referencia al respeto del principio de igualdad es congruente con las políticas aprobadas por la JDG.</p> <p>En cuanto al ajuste por el IPC, ver el transitorio III.</p> |
| <p>d. Procurar que los incrementos reales de los salarios sean acordes con las condiciones económicas y financieras del Banco.</p> <p>e. Motivar un alto desempeño y enfoque de las empleadas y de los empleados hacia la productividad basada en el trabajo en equipo y la calidad y excelencia en el servicio al cliente.</p> <p>f. Realizar el pago salarial con una periodicidad semanal, modalidad que incluye los siete días de la semana y las cincuenta y dos semanas del año.</p> <p>g. Reconocer de conformidad con las regulaciones internas y externas, a las empleadas y a los empleados, gastos especiales tales como: viáticos (pasajes, alimentación y hospedaje), gastos de parqueo y otros cualesquiera que de acuerdo a sus funciones dentro del Banco, se consideren indispensables para un mejor desempeño.</p> <p>En ningún caso esos montos se considerarán parte del salario y para la procedencia de cualquier reconocimiento, de previo deberá contarse con la normativa que regule cada uno de los gastos a reconocer.</p> | <p>c. Procurar que los incrementos reales de los salarios sean acordes con las condiciones económicas y financieras del Banco.</p> <p>d. Motivar un alto desempeño y enfoque de las personas trabajadoras hacia la productividad basada en el trabajo en equipo, la calidad y excelencia en el servicio al cliente.</p> <p>e. Realizar el pago salarial con una periodicidad mensual con adelanto quincenal.</p> <p>f. El salario mensual con adelanto quincenal comprende el pago de una suma fija (sueldo fijo). El pago de sumas variadas (primas, incentivos, etc.) son complementos de carácter salarial.</p> <p>g. Reconocer de conformidad con las regulaciones internas y externas, a las personas trabajadoras, gastos especiales tales como: viáticos (pasajes, alimentación y hospedaje), gastos de parqueo y otros cualesquiera que de acuerdo a sus funciones dentro del Banco, se consideren indispensables para un mejor desempeño.</p> <p>En ningún caso esos montos se considerarán parte del salario y para la procedencia de cualquier reconocimiento, de previo deberá contarse con la normativa que regule cada uno de los gastos a reconocer.</p> | <p>Este cambio obedece a la reforma introducida por la Ley 9635, específicamente a lo establecido por el artículo 52 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (2166).</p> |
| <p>Para la ejecución de esta política, el Banco podrá adoptar los sistemas salariales que resulten convenientes para el cumplimiento de los fines legales que le han sido establecidos, los cuales deberán ser racionales y proporcionados y asegurar igualdad al segmento de empleadas y de empleados a los que se aplica.</p> <p>Cuando se trate de eventos promocionales, trabajos especiales y esquemas de salario base más componente variable, el Banco podrá establecer esquemas de</p> | <p>h. Ofrecer una retribución justa y adecuada, donde los salarios fijos serán—revisados cada tres años y alinearse con las referencias de mercado para atraer y retener a personas trabajadoras. El banco compartirá y discutirá con UNEBANCO las referencias y aplicabilidad de las acciones en materia laboral.</p> <p>i. El Banco debe contar con un modelo de gestión del desempeño organizacional que promueva e impulse el plan estratégico, los resultados anuales, y el desarrollo <u>socio-económico</u> de las personas trabajadoras aplicado al logro de las metas designadas, evaluando la eficiencia y eficacia de las personas trabajadoras de acuerdo con el perfil del puesto que desempeña. Lo anterior de acuerdo con las Leyes y disposiciones administrativas vigentes para este fin.</p> <p>El monto del incentivo económico anual por productividad <u>equivala</u> hasta un máximo 60% de un salario mensual del funcionario, de acuerdo con los resultados de la evaluación. El incentivo económico podrá cancelarse cuando se alcance una utilidad después de impuestos y contribuciones, de conformidad a lo estipulado en el reglamento institucional correspondiente</p> <p>Para la ejecución de esta política, el Banco podrá adoptar los sistemas salariales que resulten convenientes para el</p> | <p>Este tipo de revisiones siempre serán aprobadas por la JDG y se rigen por las restricciones de la Ley 2166.</p> <p>La norma pretende dejar abierta la posibilidad para futuros modelos de evaluación y remuneración que promuevan resultados (ventas, ingresos, utilidades, etc.). También pasa por las restricciones de la Ley 2166.</p> <p>Importante, cualquier modelo de incentivo deberá ser conocido y aprobado por la JDG, así como el eventual reglamento que lo instrumente.</p> |

Imagen n.º 1. Capítulo II, Política Salarial, Artículo 5

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Nos llevamos también, una tarea con una recomendación, una sugerencia que nos hizo don Rafael (Mendoza Marchena), el señor Auditor (General Corporativo). Ese tema de la Auditoría, así como el tema de revisar los ajustes por costo de vida, quedamos en el entendido de que lo podríamos revisar, luego de que salgamos de esta negociación, porque si no, no vamos a terminar la negociación, si seguimos abriendo los temas; en otras palabras, ellos están totalmente dispuestos a negociar el tema de costo de vida, o sea, es un tema que tanto en la Administración como la Junta (Directiva) tienen mucho interés.

El tema de buscar una redacción que satisfaga a la Auditoría, en sus necesidades de capital y de recurso humano, pero sí, nos dijeron, ‘mire, es que tenemos el tiempo en contra nuestro, la idea es tratar de sacar este texto adelante ya y, una vez homologado por el Ministerio (de Trabajo), sentarnos a conversar sobre esos dos temas muy puntuales y ellos tienen toda la disposición. Entonces, con respecto a las observaciones que nos habíamos llevado nosotros, esos serían los comentarios’.

Continúa señalando don **Manfred Sáenz**: “Ahora, recibimos temprano, hoy, varias observaciones de don Rafael (Mendoza), unas son observaciones de forma que vamos a corregir, porque sí hay un temita ahí, cuando se habla, en el artículo 24, cuando se habla de que el subauditor es el jefe de personal de Auditoría y hay un error ahí, porque, evidentemente, la norma que se está tomando, el anterior artículo 25, habla del Auditor, que es el jefe de la Auditoría.

Hay un tema con el transitorio segundo, hay una observación que hace la Auditoría, de que el transitorio no, solamente, aplicaría para quienes, si fuera homologada mañana la Convención, quien mañana ya cumpliera los supuestos del transitorio II, sino los que cumplan esos supuestos, durante la vigencia transitoria de un año.

¿Cuál es el transitorio dos? El transitorio dos es una excepción a la carrera bancaria, para hacer un -¿cómo lo diría?- una vía rápida, para salir de todos los nombramientos que están interinos, que genera toda una tramitología y, entonces, bajo ciertos supuestos de calidad, en las posiciones operativas y las posiciones de jefatura, enfocadas en liderazgo y esto se conversó, expresamente, con el Sindicato y ellos también manifestaron la inquietud ‘¿qué pasa si las personas, durante el año de vigencia del transitorio, cumplen los supuestos de transitorio?’.

Entonces, se previó que la reacción también los abarcara, para tratar de ‘limpiar’ -permítanme la expresión- todos los nombramientos pendientes, eso es lo que persigue ese transitorio II, porque recordarán ustedes, que también en el texto nuevo se establece que los interinazgos no deben pasar más de seis meses, con una posibilidad de prórroga de seis meses adicionales; entonces, eso significa que hay que tener bien limpia las tareas pendientes, para poder cumplir esos plazos.

Doña Gina, pues no sé si usted gusta que pasemos por otros artículos, ya los habíamos conversado. Dudas puntuales. No sé, como usted guste”.

En ese sentido, acota la señora **Gina Carvajal**: “Tal vez, don Manfred, por el orden, podríamos darle como una revisada muy rápida, a los nombres de los artículos. Igual, habíamos hecho, en el anterior ejercicio, exactamente, qué puntualmente cambiaba, que está ahí a la par y darle, después, la palabra a don Rafael, para que se refiera a lo que él está sugiriendo y ver de qué forma esos planteamientos de don Rafael son subsanados, en una sesión ya entre ustedes, en la Administración.

La idea nuestra es dejar el texto conocido por la Junta Directiva y que ustedes, posteriormente, hagan el proceso, tal cual lo está sugiriendo don Rafael. Entonces, si gusta lo hacemos así, por orden, miramos el texto y damos la palabra a don Rafael”.

Así las cosas, el señor **Manfred Sáenz** indica: “Aquí tenemos este artículo 5, que era de los más importantes, desde el punto de vista del costo de las planillas, ‘Lineamientos de Política Salarial’. Recordemos que se negoció un transitorio tercero, que establece un límite de si la inflación llega a un 10%, no se aplica, automáticamente (se refiere a la imagen n.º1).

Ese tema de ese transitorio y el ajuste del IPC (Índice de Precios al Consumidor), es el que les decía que el Sindicato está dispuesto a revisarlo, con alguna fórmula, buscar alguna fórmula de entendimiento, después de homologado; ellos están claros de si el IPC sube mucho -Dios quiera que no-, pero si el IPC sube mucho, esto puede afectar los resultados del Banco, la estabilidad”.

Toma la palabra doña **Gina** para expresar: “Don Manfred, sobre el tema del aumento salarial, ¿qué sucede cuando, por ejemplo, tenemos personas con un percentil muy elevado de salario? Teníamos, por ejemplo, un funcionario que tenía un salario muy elevado, inclusive, más elevado que el de don Douglas (Soto Leitón). ¿Qué pasa con esas personas,

cuando hay un aumento salarial? En el caso de esa (persona), si es subgerente, entiendo que no entra, pero ¿qué pasa con algunas jefaturas del Banco que están cobijadas por la Convención y tienen salarios bastante elevados?”.

Para atender la consulta, el señor **Sáenz** explica: “Sí, tengamos presente que estamos hablando de ajuste de costo de vida, no es un incremento del salario, como tal, que la posibilidad de incremento del salario reside en los estudios de mercado y que si el estudio de mercado..., esa es una facultad que el Banco y la Junta tienen de aprobar, pero los ajustes de IPC tienen que ser equivalentes a todo el mundo.

O sea, si alguien tiene un salario elevado, porque lo arrastra, porque lo tiene ya en su bolsillo, no se le puede eliminar. La forma de disminuir el salario de las personas que están, inclusive, sujetas a Convención Colectiva es un poco compleja, porque implica hacer indemnizaciones, procedimientos, eventualmente, de RAC, o sea, de Resolución Alternativa de Conflictos, si la persona está dispuesta.

Es uno de los aspectos más delicados, por eso hay un principio de la misma Ley 9635 (Ley para el fortalecimiento de las finanzas públicas), cuando fue promulgada, de respetar las condiciones de los que ya estaban. Inclusive, por ejemplo, el pago de prohibición, cuando el pago de prohibición se baja y dice, ‘bueno, pero la condición de los que ya estaban se respeta’.

Es lo que pasa, doña Gina, con el IPC, si fuera un ajuste de otra naturaleza, del percentil o de la categoría, ahí sí, hay más margen de maniobra, pero cuando es el IPC, este afecta a todos, en general y debería darse el ajuste, al menos, a todos los que están sujetos a Convención Colectiva, de manera estándar; si yo discrimino ahí y le digo, ‘es que este tiene un salario muy alto, por eso le pago un poquito menos’, eso podría verse como una arbitrariedad”.

Aunado a lo anterior, el señor **Douglas Soto Leitón** comenta: “Perdón, doña Gina, para ampliar. Con la Ley 9635 se pusieron toques, no puede superar los toques establecidos en la Ley 9635”.

También, el señor **Rafael Mendoza Marchena** dice: “Si me permite aprovechar estos comentarios, porque forman parte, justamente, de unas consideraciones que hicimos en su momento. Quizá, la inquietud de la Auditoría sobre este tema puntual es que existe una política institucional, que es ubicar los salarios del Banco a salarios de mercado y, específicamente,

referenciados al percentil 50, pero en el Banco existen algunos funcionarios y esa posibilidad se puede seguir dando que, por X o Y razón, su salario excede, por mucho, ese percentil 50.

Entonces, la consideración que nosotros habíamos indicado, en su momento y desde hace algunas oportunidades, no en esta V (Convención Colectiva), sino, incluso las anteriores, era que debía valorarse si se establecía algún tipo de aumentos escalonados, plano, o sea, *flat*, a quien está en una condición de percentil 50, pero quienes estén por encima, incluso, hasta duplicando el percentil 50, podría no ser razonable ni proporcional seguirle aumentando (el mismo porcentaje) y alejándose, cada vez más, del percentil 50. Esa era una consideración.

Sin embargo, me permito hacer la mención, no para obstaculizar las decisiones que se vayan a tomar hoy, sino, más bien, para que ese tipo de valoraciones y análisis de corte legal, ojalá queden bien documentados en esta nueva negociación de la Convención Colectiva. Principalmente, porque, en esos casos, como les digo, se está como dando una eventual desatención de la política institucional de referencias de mercado, al percentil 50. Eso es lo que, en su momento, anotamos, no es forzar algo o una negociación, pero sí, que quede muy bien documentado, porqué sí o porqué no. Ese es mi comentario, doña Gina”.

Con respecto a lo anterior, consulta doña **Gina Carvajal**: “Gracias. Don Manfred, ¿podemos tener un criterio con respecto a ese tema? Que soporte todo el planteamiento de la Convención, que sea parte de...”.

Responde el señor **Sáenz**: “Sí, señora, con muchísimo gusto. Sobre todos estos temas; en realidad, en temas de salarios que ya están devengados representan derechos adquiridos. Tocar derechos adquiridos es una situación muy compleja; indemnizar, inclusive, existe la posibilidad de indemnizar, pero aun así la indemnización, puede ser revisada, a nivel judicial y los parámetros de indemnización, porque tampoco existe como una ‘regla de tres’, para definir cómo se indemniza, pero, con muchísimo gusto, le haremos un informe sobre los aspectos negociados y los alcances de lo que está conversado, sí señora”.

En ese punto, dice la señora **Carvajal**: “Ya cuando lo tenga, nos lo envía y los circulamos a los miembros de la Junta Directiva y a don Rafael, por supuesto”. Indica don **Manfred**: “Por supuesto, sí señora, con mucho gusto”.

Retomando la presentación, dice el señor **Sáenz Montero**: “Seguía con el tema de la política salarial. Como les decía aquí, estos son de los incisos nuevos (en referencia a la

imagen n.º1), se refiere a la aplicación de las reformas legales, precisamente, de la (Ley) 9635, como la (Ley) 2166 (Ley de Salarios de la Administración Pública). Este párrafo i) se refiere, como dice aquí, a modelos de evaluación futuros y aquí estaba uno de los cambios, ya este ‘equivale’ se eliminó, precisamente, como ustedes lo habían observado en otra oportunidad.

La revisión de los salarios; una cosa es el tema de costo de vida que es, precisamente, lo que nos ocupa y otra cosa es la política de ajustar y revisar si el percentil de mercado (es el adecuado), si el mercado se ha movido, etcétera. Por eso, hay que separar esos dos temas (ver imagen n.º2).

El salario escolar, que ya se venía, es un instrumento y un beneficio que está reconocido a los empleados, desde la primera promulgación del decreto ejecutivo que lo reguló y las primeras convenciones (colectivas) y simplemente, se mantiene, con un cambio de nomenclatura, usando ‘personas trabajadoras’, en lugar de hablar de ‘empleados y empleadas’, para que sea más genérico.

| | | |
|--|---|--------------------------------|
| <p>Artículo 6. REVISIÓN DE SALARIOS</p> <p>Finalizado el primer semestre de cada año o con una periodicidad menor si así lo establece el Banco, se procederá a ajustar los salarios de acuerdo con las variaciones en el aumento en el costo de vida, correspondiente a dicho periodo, que señale el índice de precios al consumidor.</p> <p>El ajuste en el segundo semestre no podrá ser inferior a la variación en el costo de vida, excepto que el Banco tenga pérdidas, en cuyo caso el Banco y UNEBANCO analizarán las posibilidades financieras de la institución para aplicar el ajuste.</p> <p>Artículo 7. SALARIO ESCOLAR</p> <p>El Banco de Costa Rica reconoce que el salario escolar es un derecho adquirido de las empleadas y de los empleados, el cual será equivalente al 8.333333% de los salarios devengados durante el periodo comprendido de enero a diciembre de cada año y pagadero en los primeros días del mes de enero del año siguiente. Las empleadas y los empleados nuevos que ingresen a la institución durante el periodo antes mencionado, tendrán derecho a la parte proporcional devengada durante ese periodo con</p> | <p>Cuando se trate de eventos promocionales, trabajos especiales y esquemas de salario base más componente variable, el banco podrá establecer esquemas de remuneración de acuerdo con la actividad a desarrollar y conforme con la normativa que para estos efectos se emita.</p> <p>Artículo 6. REVISIÓN DE SALARIOS</p> <p>Finalizado el primer semestre de cada año o con una periodicidad menor, si así lo establece el Banco, se procederá a ajustar los salarios de acuerdo con las variaciones en el aumento en el costo de vida, correspondiente a dicho periodo, que señale el índice de precios al consumidor.</p> <p>El ajuste en el segundo semestre no podrá ser inferior a la variación en el costo de vida, excepto que el Banco tenga pérdidas, en cuyo caso el Banco y UNEBANCO analizarán las posibilidades financieras de la institución para aplicar el ajuste.</p> <p>Artículo 7. SALARIO ESCOLAR</p> <p>El Banco de Costa Rica reconoce que el salario escolar es</p> | <p>Ver el transitorio III.</p> |
| <p>respecto a su fecha de ingreso.</p> <p>Artículo 8. INCENTIVO SALARIAL POR PRODUCTIVIDAD (ELIMINADO)</p> | <p>un derecho adquirido de las personas trabajadoras, el cual será equivalente al 8.333333% de los salarios devengados durante el periodo comprendido de enero a diciembre de cada año y pagadero en los primeros días del mes de enero del año siguiente. Las personas trabajadoras nuevas que ingresen a la institución durante el periodo antes mencionado, tendrán derecho a la parte proporcional devengada durante ese periodo con respecto a su fecha de ingreso.</p> | |

Imagen n.º2. Artículo 6 y Artículo 7

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Esos son cambios de forma formal, la jornada, repito, de ‘empleado – empleada’ a ‘personas trabajadoras’. Les decía, en otro momento, que este asunto, esta redacción que está

aquí en rojo (ver imagen n.º3), era para tener muchísimo más definido el cálculo de la hora extraordinaria; se habían dado discusiones en el comité asesor, internas y ya con esto lo solventamos, para que no volvieran a repetirse esas discusiones. Vendrán otras nuevas, porque siempre esto se presta, pero, evidentemente, por lo menos ahí ya zanjamos esa discusión. Más sobre los descansos, pagos y reconocimientos”.

| | | |
|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>Artículo 9. JORNADA DE TRABAJO</p> <p>Se definen las siguientes jornadas de trabajo:</p> <p>Jornada ordinaria: se entiende por jornada ordinaria de trabajo el tiempo máximo que la empleada o el empleado permanece a las órdenes del Banco de Costa Rica bajo las condiciones de subordinación y dependencia. Comprende el descanso mínimo obligatorio para alimentación que la empleada o el empleado tiene durante cuarenta y cinco minutos al día cuando se trata de jornada continua.</p> <p>La jornada ordinaria puede tener las siguientes modalidades:</p> | <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>Artículo 8. JORNADA DE TRABAJO</p> <p>Se definen las siguientes jornadas de trabajo:</p> <p>Jornada ordinaria: se entiende por jornada ordinaria de trabajo el tiempo máximo que la persona trabajadora permanece a las órdenes del Banco de Costa Rica bajo las condiciones de subordinación y dependencia. Comprende el descanso mínimo obligatorio para</p> | |
| <p>estipularse una jornada diurna de hasta 10 horas diarias si se presentan situaciones que ameriten esa extensión. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de las 44 horas semanales, salvo en aquellos casos previstos en la presente convención.</p> <p>Jornada nocturna: es la que se presta entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco horas (5:00 a.m.) del día. Será de 33 horas semanales sin que pueda excederse de tales horas.</p> <p>Jornada mixta: se da cuando los servicios se prestan parte durante la jornada diurna y parte en la jornada nocturna, siempre y cuando la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media. Si excede ese número de horas pasará a considerarse jornada nocturna. Será de 38 horas semanales.</p> <p>Sin embargo, cuando se trate de labores que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosas, podrá estipularse una jornada mixta de hasta 8 horas diarias si se presentan situaciones que ameriten esa extensión. En todo caso la jornada semanal mixta no podrá exceder de las 38 horas semanales.</p> <p>El Banco de acuerdo con las necesidades institucionales podrá establecer jornadas especiales distintas a las definidas anteriormente. El establecimiento de jornadas especiales lo será sin perjuicio de los eventuales derechos que pudiera tener la empleada o el empleado en cuanto a la jornada que estuviera desempeñando.</p> | <p>alimentación que la persona trabajadora tiene durante cuarenta y cinco minutos al día cuando se trata de jornada continua.</p> <p>La jornada ordinaria puede tener las siguientes modalidades:</p> <p>Jornada diurna: es la que se presta entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.) del día. Sin embargo, cuando se trate de labores que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosas, podrá estipularse una jornada diurna de hasta 10 horas diarias si se presentan situaciones que ameriten esa extensión. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de las 44 horas semanales, salvo en aquellos casos previstos en la presente convención.</p> <p>Jornada nocturna: es la que se presta entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco horas (5:00 a.m.) del día. Será de 33 horas semanales sin que pueda excederse de tales horas.</p> <p>Jornada mixta: se da cuando los servicios se prestan parte durante la jornada diurna y parte en la jornada nocturna, siempre y cuando la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media. Si excede ese número de horas pasará a considerarse jornada nocturna. Será de 38 horas semanales.</p> <p>Sin embargo, cuando se trate de labores que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosas, podrá estipularse una jornada mixta de hasta 8 horas diarias si</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Jornada extraordinaria: es el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de las jornadas de trabajo en sus diferentes modalidades. Por su naturaleza siempre es excepcional.</p> <p>Ninguna empleada ni ningún empleado podrá laborar más de cuatro horas fuera de la jornada diaria que corresponda. No obstante, si por circunstancias muy calificadas es necesario laborar más de cuatro horas extraordinarias diarias, las horas adicionales de trabajo se remunerarán con el doble del salario que corresponda.</p> <p>Ninguna empleada ni ningún empleado podrá laborar en jornada extraordinaria si no cuenta previamente con la respectiva autorización correspondiente otorgada conforme con la normativa que para esos efectos emita el Banco, que será de acatamiento obligatorio.</p> <p>No se considerarán horas extraordinarias las que la empleada o el empleado ocupe en subsanar los errores imputables sólo a ella o a él y que fueren cometidos durante las diferentes jornadas.</p> <p>El cálculo de la hora extra se efectuará conforme con la jornada diurna, mixta o nocturna en que la empleada o el empleado de inicio a su trabajo independientemente del tiempo laborado y su finalización.</p> | <p>se presentan situaciones que ameriten esa extensión. En todo caso la jornada semanal mixta no podrá exceder de las 38 horas semanales.</p> <p>El Banco de acuerdo con las necesidades institucionales podrá establecer jornadas especiales distintas a las definidas anteriormente. El establecimiento de jornadas especiales lo será sin perjuicio de los eventuales derechos que pudiera tener la persona trabajadora en cuanto a la jornada que estuviera desempeñando.</p> <p>Jornada extraordinaria: es el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de las jornadas de trabajo en sus diferentes modalidades. Por su naturaleza siempre es excepcional.</p> <p>Ninguna persona trabajadora podrá laborar más de cuatro horas fuera de la jornada diaria que corresponda. No obstante, si por circunstancias muy calificadas es necesario laborar más de cuatro horas extraordinarias diarias, las horas adicionales de trabajo se remunerarán con el doble del salario que corresponda.</p> <p>Ninguna persona trabajadora podrá laborar en jornada extraordinaria si no cuenta previamente con la respectiva autorización correspondiente otorgada conforme con la normativa que para esos efectos emita el Banco, que será de acatamiento obligatorio.</p> <p>No se considerarán horas extraordinarias las que la persona trabajadora ocupe en subsanar los errores imputables sólo a ella o a él y que fueren cometidos durante las diferentes jornadas.</p> | |
| <p>Para los efectos del pago de horas extra se aplicará lo previsto en el artículo 143 del <i>Código de Trabajo</i> y la normativa interna, en cuanto a la exclusión de la limitación de jornada para las empleadas y para los empleados que se encuentren bajo las condiciones previstas en ese artículo, quienes podrán laborar hasta doce horas en forma ordinaria.</p> <p>Jornada ordinaria semanal: es el trabajo que se ejecuta durante cinco días de trabajo continuo bajo el sistema de jornada continua y acumulativa.</p> <p>El Banco de acuerdo con las necesidades institucionales podrá establecer jornadas semanales distintas a la citada, pero siempre la empleada o el empleado tendrá derecho a disfrutar su día de descanso en forma consecutiva con el día ya laborado en jornada acumulativa. El establecimiento de jornadas distintas lo será sin perjuicio de los eventuales derechos que pudiere tener la empleada o el empleado en cuanto a la jornada que estuviere desempeñando.</p> <p>Para las empleadas y los empleados que ingresaron al Banco antes del 5 de mayo del 2004 se mantendrá la jornada ordinaria diurna de 38 horas y 45 minutos, la jornada nocturna de 28 horas y 45 minutos, la jornada mixta de 33 horas y 45 minutos, en una jornada semanal acumulativa de lunes a viernes; salvo que por mutuo acuerdo entre la empleada o el empleado y el Banco se establezca la ejecución de las labores en días distintos.</p> <p>Si por interés institucional el Banco requiere en las áreas que éste defina, ampliar su jornada de trabajo semanal por una superior a la estipulada hasta un máximo de 48 horas semanales si la jornada es diurna, o el máximo establecido para la jornada mixta o nocturna referenciadas a las 48 horas semanales, a las empleadas y a los empleados que laboren en esas áreas, se les hará cada vez que presten sus servicios en jornada ampliada, un reconocimiento salarial adicional por su mayor jornada calculado a partir de su salario semanal personal, determinando el valor de la hora correspondiente según sea la jornada más un 50% sobre dicho valor, que se multiplicará por el número de horas adicionales para completar la jornada según se trate. Esta disposición se aplicará únicamente a las empleadas y a los empleados que ingresen a laborar a partir de la vigencia de la segunda convención colectiva.</p> <p>Este reconocimiento adicional no se incorporará en forma permanente al salario de la empleada o del empleado como un derecho adquirido y se suspenderá en el momento en que el Banco no requiera de tales servicios.</p> | <p>El cálculo de la hora ordinaria se efectuará de la siguiente manera: salario mensual que se paga dividido entre treinta para obtener el valor de un día de trabajo, y el resultado se divide entre el número de horas que comprenda la respectiva jornada, sea diurna, mixta o nocturna, según tenga cada persona trabajadora.</p> <p>El cálculo de la hora extraordinaria es igual al valor de la hora ordinaria por el porcentaje de ley que corresponda.</p> <p>Para los efectos del pago de horas extra se aplicará lo previsto en el artículo 143 del <i>Código de Trabajo</i> y la normativa interna, en cuanto a la exclusión de la limitación de jornada para las personas trabajadoras que se encuentren bajo las condiciones previstas en ese artículo, quienes podrán laborar hasta doce horas en forma ordinaria.</p> <p>Jornada ordinaria semanal: es el trabajo que se ejecuta durante cinco días de trabajo continuo bajo el sistema de jornada continua y acumulativa. Los dos días de descanso son de manera consecutiva.</p> <p>El Banco de acuerdo con las necesidades institucionales podrá establecer jornadas semanales distintas a la citada, pero siempre la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus dos días de descanso de manera consecutiva. El establecimiento de jornadas distintas lo será sin perjuicio de los eventuales derechos que pudiere tener la persona trabajadora en cuanto a la jornada que estuviere desempeñando.</p> <p>Para las personas trabajadoras que ingresaron al Banco antes del 5 de mayo del 2004 se mantendrá la jornada ordinaria diurna de 38 horas y 45 minutos, la jornada nocturna de 28 horas y 45 minutos, la jornada mixta de 33 horas y 45 minutos, en una jornada semanal acumulativa de lunes a viernes; salvo que por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y el Banco se establezca la ejecución de las labores en días distintos.</p> <p>Si por interés institucional el Banco requiere en las áreas que éste defina, ampliar su jornada de trabajo semanal por una superior a la estipulada hasta un máximo de 48 horas semanales si la jornada es diurna, o el máximo establecido para la jornada mixta o nocturna referenciadas a las 48 horas semanales, a las personas trabajadora que laboren en esas áreas, se les hará cada vez que presten sus servicios en jornada ampliada, un reconocimiento salarial adicional por su mayor jornada calculado a partir de su salario mensual personal, determinando el valor de la hora correspondiente según sea la jornada más un 50% sobre dicho valor, que se multiplicará por el número de horas adicionales para completar la jornada según se trate. Esta disposición se aplicará únicamente a las personas trabajadoras que ingresen a laborar a partir de la vigencia de la segunda convención colectiva.</p> | <p>La redacción se incluye para resolver discusiones sobre la forma de cálculo y pago de la hora extraordinaria.</p> |

Imagen n.º3. Capítulo III, Condiciones de Trabajo Artículo 8

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Continúa comentado don **Manfred**: “Igual, aquí sobre el tema de reconocimiento del día feriado y este párrafo (ver imagen n.º4), les recordaba a ustedes que este se refería a las invitaciones, cuando a los compañeros se les cita para reuniones antes de la entrada a la jornada, era un tema de... Aunque yo marque a las 6:00 de la mañana, si mi jornada es a las 7:00, es a las 7:00 que marca, no porque llegué a las 6:00 am, vamos a estar, pero esto era para evitar esas imprecisiones y siempre hay algún *vivillo* que quisiera hacer otras cosas.

| | | |
|--|---|--|
| <p>Artículo 10. DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS FERIADOS, ASUETOS, DESCANSO O DÍAS YA LABORADO EN JORNADA ACUMULATIVA.</p> <p>Quando una empleada o un empleado labore en día feriado, asueto, de descanso o día ya laborado en jornada acumulativa, el Banco le reconocerá el pago de un salario y medio adicional sobre el valor de la hora ordinaria del correspondiente día, excepto que el día domingo sea parte de la jornada ordinaria.</p> <p>Los días feriados contemplados en el artículo 148 del Código de Trabajo se reputan de pago legal obligatorio.</p> <p>El cálculo de la hora extraordinaria será estimado en función de la respectiva jornada, sea diurna, mixta o nocturna.</p> | <p>Este reconocimiento adicional no se incorporará en forma permanente al salario de la persona trabajadora como un derecho adquirido y se suspenderá en el momento en que el Banco no requiera de tales servicios.</p> <p>Artículo 9. DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS FERIADOS, ASUETOS, DESCANSO O DÍAS YA LABORADOS EN JORNADA ACUMULATIVA.</p> <p>Quando una persona trabajadora labore en día feriado, asueto, de descanso o día ya laborado en jornada acumulativa, la forma de pago sería: adicional sencilla la jornada ordinaria, y doble las horas que se trabajen en esa jornada excepcional extraordinariamente, excepto que el día sábado o domingo sea parte de la jornada ordinaria.</p> <p>Los días feriados contemplados en el artículo 148 del Código de Trabajo se reputan de pago legal obligatorio.</p> <p>Quando la persona trabajadora ingrese a laborar antes de su horario regular, siempre que haya sido autorizado previamente por su jefatura inmediata, para efecto del cómputo de la jornada extraordinaria se aplica la hora de convocatoria establecida por su jefatura inmediata, la cual debe quedar registrada en el sistema de asistencia</p> | <p>Obedece a una necesidad de dejar suficientemente claro cuando aplica el pago extraordinario, de acuerdo con la jornada de trabajo de la persona en particular.</p> <p>Se agregó para regular claramente cuando se convoca a las personas trabajadoras a actividades laborales antes de la hora de inicio de su jornada.</p> |
|--|---|--|

Imagen n.º4. Artículo 9

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

El tema vacaciones, nomenclatura, como pueden ver (ver imagen n.º5) y, como les decía, esto se agregó ‘el Unebanco’ y ellos tomaron el compromiso de negociar en la asamblea del Sindicato, sus estatutos e incluir la obligación de que sus dos representantes disfruten de las vacaciones.

| | | |
|--|---|--|
| <p>Artículo 11. DE LAS VACACIONES ANUALES</p> <p>Las empleadas y los empleados que ingresaron al Banco después del 5 de mayo del 2004 tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas, de acuerdo con los siguientes términos:</p> <p>a. Las empleadas y los empleados que tengan menos de siete años de trabajo continuo, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones.</p> <p>b. Las empleadas y los empleados que tengan de siete (7) a diez (10) años de trabajo continuo, tendrán derecho a dieciocho (18) días hábiles de vacaciones.</p> <p>c. Las empleadas y los empleados que tengan más de diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a veinte días hábiles de vacaciones.</p> <p>Para las empleadas y los empleados que ingresaron al Banco antes del 5 de mayo del 2004 se mantendrá el derecho a las vacaciones de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>d. Las empleadas y los empleados que tengan menos de cinco años de trabajo continuo, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones.</p> <p>e. Las empleadas y los empleados que tengan de cinco a diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a veinte días hábiles de vacaciones.</p> | <p>Artículo 10. DE LAS VACACIONES ANUALES</p> <p>Las personas trabajadoras que ingresaron al Banco después del 5 de mayo del 2004 tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas, de acuerdo con los siguientes términos:</p> <p>a. Las personas trabajadoras que tengan menos de siete años de trabajo continuo, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones.</p> <p>b. Las personas trabajadoras que tengan de siete (7) a diez (10) años de trabajo continuo, tendrán derecho a dieciocho (18) días hábiles de vacaciones.</p> <p>c. Las personas trabajadoras que tengan más de diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a veinte días hábiles de vacaciones.</p> <p>Para las personas trabajadoras que ingresaron al Banco antes del 5 de mayo del 2004 se mantendrá el derecho a las vacaciones de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>d. Las personas trabajadoras que tengan menos de cinco años de trabajo continuo, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones.</p> <p>e. Las personas trabajadoras que tengan de cinco a diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a veinte días hábiles de vacaciones.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| <p>f. Las empleadas y los empleados que tengan más de diez años de trabajo <u>continuo</u>, tendrán derecho a treinta días hábiles de vacaciones.</p> <p>En ambos casos, para estos efectos del derecho de vacaciones, se reconoce la antigüedad laboral acumulada en el sector público, de conformidad con la legislación aplicable y los pronunciamientos de órganos competentes respectivos.</p> <p>La empleada o el empleado tienen derecho a disfrutar las vacaciones dentro del plazo estipulado en el artículo 155 del <i>código de trabajo</i>, y de conformidad con el plan de vacaciones de cada oficina. En el caso que el patrono no conceda el disfrute de vacaciones dentro de ese periodo, la empleada o el empleado podrá disfrutarlas en cualquier momento, para lo cual será suficiente que la empleada o el empleado lo comunique por escrito a su jefe inmediato con una antelación de cinco días hábiles. En todo caso, será indispensable la previa coordinación de la empleada o del empleado con su jefatura para evitar situaciones que pudieran perjudicar el servicio que se presta a los clientes del Banco.</p> <p>La empleada o el empleado, podrá convenir con el Banco la compensación de vacaciones de conformidad con las reglas que para esos efectos establece el artículo 156 literal c) del <i>Código de Trabajo</i>.</p> | <p>días hábiles de vacaciones.</p> <p>f. Las personas trabajadoras que tengan más de diez años de trabajo <u>continuo</u>, tendrán derecho a treinta días hábiles de vacaciones.</p> <p>En ambos casos, para estos efectos del derecho de vacaciones, se reconoce la antigüedad laboral acumulada en el sector público, de conformidad con la legislación aplicable y los pronunciamientos de órganos competentes respectivos.</p> <p>La persona trabajadora tiene derecho a disfrutar las vacaciones dentro del plazo estipulado en el artículo 155 del <i>código de trabajo</i>, y de conformidad con el plan de vacaciones de cada oficina. En el caso que el patrono no conceda el disfrute de vacaciones dentro de ese periodo, la persona trabajadora podrá disfrutarlas en cualquier momento, para lo cual será suficiente que la persona trabajadora lo comunique por escrito a su jefe inmediato con una antelación de cinco días hábiles. En todo caso, será indispensable la previa coordinación de la persona trabajadora con su jefatura para evitar situaciones que pudieran perjudicar el servicio que se presta a los clientes del Banco.</p> <p>La persona trabajadora, podrá convenir con el Banco la compensación de vacaciones de conformidad con las reglas que para esos efectos establece el artículo 156 literal c) del <i>Código de Trabajo</i>.</p> | <p>Fue agregado para que estas personas representantes del sindicato disfruten sus vacaciones y no se acumulen como en el</p> |
| | <p>Para las personas trabajadoras que quedan electas en el Sindicato UNEBANCO y por su labor tienen designado o negociado con el Banco el tiempo completo, deben cumplir con su programa de vacaciones <u>anualmente</u>.</p> | <p>pasado.</p> |

Imagen n.º5. Artículo 10

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Incapacidades, en realidad, otra vez, cambios de forma (ver imagen n.º6); licencias, se agregó el tema de paternidad, que ya está arreglado por Ley también; la adopción, eso es otro tema también aquí, sobre todo, esto tiene que ver con la Ley 10211 (Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad), no se consideró un beneficio adicional. Licencias con goce de salario se mantuvieron (ver imagen n.º7).

Este sí se agregó (ver imagen n.º8), porque era para precisar cuando la persona fallecía fuera del país, ¿a partir de cuándo se le daba licencia?, es un detalle, tal vez, es importante para la persona que está con el fallecimiento del dolor de la persona que tiene que repatriar el cuerpo, etcétera. Entonces, se fijó que es a partir de repatriación del cuerpo de la persona fallecida, que se tendrá el beneficio, si la persona lo solicita”.

| | | |
|---|---|--|
| <p>Artículo 12. INCAPACIDADES</p> <p>Toda empleada y todo empleado que se incapacite por el seguro de enfermedad administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o por el seguro de riesgos del trabajo administrado por el Instituto Nacional de Seguros (INS), tendrá derecho a que el Banco le reconozca un subsidio adicional al que corresponde pagar a dichas entidades, que será el equivalente al 40% del salario de la empleada o del empleado incapacitado. Tal subsidio adicional se pagará durante el periodo de incapacidad y hasta por el término de un año como máximo, contado a partir del primer día de incapacidad.</p> <p>En los casos de incapacidades otorgadas por el INS bajo el seguro de riesgos del trabajo, el Banco reconocerá el subsidio adicional indicado en el párrafo anterior, siempre y cuando la póliza no esté indemnizando el equivalente al 100% del salario a la empleada incapacitada o al empleado incapacitado. En todo caso, cuando corresponda, el subsidio adicional otorgado por parte del Banco será proporcional al faltante del 100% del salario bruto de la empleada o del empleado hasta por el máximo del 40% señalado en el párrafo anterior.</p> | <p>Artículo 11. INCAPACIDADES</p> <p>Toda persona trabajadora que se incapacite por el seguro de enfermedad administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o por el seguro de riesgos del trabajo administrado por el Instituto Nacional de Seguros (INS), tendrá derecho a que el Banco le reconozca un subsidio adicional al que corresponde pagar a dichas entidades, que será el equivalente al 40% del salario de la persona trabajadora incapacitada. Tal subsidio adicional se pagará durante el periodo de incapacidad y hasta por el término de un año como máximo, contado a partir del primer día de incapacidad.</p> <p>En los casos de incapacidades otorgadas por el INS bajo el seguro de riesgos del trabajo, el Banco reconocerá el subsidio adicional indicado en el párrafo anterior, siempre y cuando la póliza no esté indemnizando el equivalente al 100% del salario a la persona trabajadora incapacitada. En todo caso, cuando corresponda, el subsidio adicional otorgado por parte del Banco será proporcional al faltante del 100% del salario bruto de la persona trabajadora hasta por el máximo del 40% señalado en el párrafo anterior.</p> <p>En todo caso, el subsidio a cargo del Banco no tendrá</p> | |
| <p>En todo caso, el subsidio a cargo del Banco no tendrá carácter salarial para ningún efecto legal.</p> <p>Superado el término del año de incapacidad, en la eventualidad de que la empleada o el empleado continúe incapacitada o incapacitado, tendrá derecho únicamente al subsidio reglamentario a cargo de la CCSS o del INS, según corresponda.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que la empleada o el empleado dentro del periodo de incapacidad adicional decida retirarse de su puesto de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho a renunciar y a recibir el pago de la cesantía, de acuerdo con su antigüedad en el servicio. No obstante, a la empleada o la empleada que sea declarado por la CCSS con cualquier modalidad de incapacidad permanente que le imposibilite seguir laborando, aunque dicha declaratoria se dé en un plazo menor al término del año de incapacidad que se indica en el párrafo tras anterior, el Banco le reconocerá el pago de la cesantía de acuerdo con su antigüedad en el servicio.</p> <p>A la empleada o al empleado con una enfermedad terminal debidamente diagnosticada por autoridades médicas de la CCSS que decida retirarse de su puesto de trabajo, se le reconocerá cesantía de acuerdo con su antigüedad en el servicio.</p> <p>El cómputo del tiempo total de incapacidad para los efectos de este artículo se efectuará de conformidad con las reglas que en materia de interrupción establece la CCSS o el INS, según corresponda.</p> | <p>carácter salarial para ningún efecto legal.</p> <p>Superado el término del año de incapacidad, en la eventualidad de que la persona trabajadora continúe incapacitada, tendrá derecho únicamente al subsidio reglamentario a cargo de la CCSS o del INS, según corresponda.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que la persona trabajadora dentro del periodo de incapacidad adicional decida retirarse de su puesto de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho a recibir el pago de la cesantía, de acuerdo con lo que establezca la ley. No obstante, a la persona trabajadora que sea declarado por la CCSS con cualquier modalidad de incapacidad permanente que le imposibilite seguir laborando, aunque dicha declaratoria se dé en un plazo menor al término del año de incapacidad que se indica en el párrafo tras anterior, el Banco le reconocerá el pago de la cesantía de acuerdo con lo que establezca la ley.</p> <p>A la persona trabajadora con una enfermedad terminal debidamente diagnosticada por autoridades médicas de la CCSS que decida retirarse de su puesto de trabajo, se le reconocerá cesantía de acuerdo con lo que establezca la ley.</p> <p>El cómputo del tiempo total de incapacidad para los efectos de este artículo se efectuará de conformidad con las reglas que en materia de interrupción establece la CCSS o el INS, según corresponda.</p> | |
| <p>El pago de los tres primeros días de incapacidad, los continuará asumiendo el Banco y en ningún caso se reducirá el importe de los derechos que le correspondan a la empleada o al empleado, ya sea aginaldo, vacaciones o cualquier otro.</p> | <p>El pago de los tres primeros días de incapacidad, los continuará asumiendo el Banco y en ningún caso se reducirá el importe de los derechos que le correspondan a la persona trabajadora, ya sea aginaldo, vacaciones o cualquier otro.</p> | |

Imagen n.º 6. Artículo 11

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

| | | |
|--|--|--|
| <p>Artículo 13. LICENCIAS POR EMBARAZO Y MATERNIDAD</p> <p>El Banco otorgará a la empleada embarazada, de acuerdo con la recomendación médica emitida al efecto, una licencia por maternidad de ciento veinte días naturales, distribuidos en treinta días naturales anteriores y noventa días naturales posteriores al alumbramiento. Durante la licencia el Banco le pagará el monto restante del subsidio que reciba del seguro social hasta completar el 100% de su salario. La empleada no podrá cobrar subsidio alguno a la CCSS debiendo autorizar al Banco para que lo pueda cobrar como un reintegro de las sumas pagadas a título de subsidio.</p> <p>Si el alumbramiento se produjere en forma prematura, sea antes del inicio del periodo de licencia, los ciento veinte días naturales de la licencia serán disfrutados a partir del alumbramiento.</p> <p>Si el alumbramiento se produjere dentro de los treinta días naturales sin que éste haya finalizado, los días restantes de</p> | <p>Artículo 12. LICENCIAS POR EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD y ADOPCIÓN</p> <p>El Banco otorgará a la persona trabajadora embarazada, de acuerdo con la recomendación médica emitida al efecto, una licencia por maternidad de ciento veinte días naturales, distribuidos en treinta días naturales anteriores y noventa días naturales posteriores al alumbramiento. Durante la licencia el Banco le pagará el 50% del salario y el restante 50% será depositado por la CCSS, tal y como está dispuesto en el Reglamento de la CCSS.</p> <p>Si el alumbramiento se produjere en forma prematura, sea antes del inicio del periodo de licencia, los ciento veinte días naturales de la licencia serán disfrutados a</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>ese periodo se acumularán al periodo posterior para completar los ciento veinte días naturales de licencia.</p> <p>Para los efectos de este numeral se continuará aplicando el convenio de reintegro que existe entre la CCSS y el Banco.</p> | <p>partir del alumbramiento.</p> <p>Si el alumbramiento se produjere dentro de los treinta días naturales sin que éste haya finalizado, los días restantes de ese periodo se acumularán al periodo posterior para completar los ciento veinte días naturales de licencia.</p> <p>Además, otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:</p> <p>a) En la adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante y en caso de que ambos adoptantes sean personas trabajadoras se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente, o el notario público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.</p> <p>b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras</p> | <p>Estas reformas son congruentes con lo dispuesto en la "Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad" (No. 10211)</p> |
| | <p>cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija, u ocho días consecutivos a conveniencia de la persona trabajadora; el Banco concederá este permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia.</p> <p>c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. Siempre y cuando demuestre que este se hará cargo del niño o niña recién nacido. Igual permiso se otorgará a aquella persona trabajadora que en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite.</p> <p>Durante la licencia, el sistema de pago de este subsidio se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social en su normativa sobre el "Riesgo de Maternidad", la licencia de maternidad y las licencias especiales contempladas en este artículo. El pago de esta licencia deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo.</p> <p>El monto que corresponda, según el caso, al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora</p> | |
| <p>Artículo 14. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO</p> <p>Las empleadas o los empleados disfrutarán licencia con goce de salario, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a. Matrimonio de la empleada o del empleado: cinco días hábiles consecutivos. Esta licencia deberá solicitarse con al menos siete días hábiles de anticipación.</p> <p>b. Fallecimiento de cónyuge, hija o hijo de la empleada o del empleado: cinco días hábiles consecutivos.</p> <p>c. Fallecimiento de padres o hermanos de la empleada o del empleado: cinco días hábiles consecutivos.</p> <p>d. Al padre por nacimiento de hija o hijo, cinco días hábiles consecutivos; por adopción de una o de un menor, cinco días hábiles consecutivos.</p> | <p>y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el Banco. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese periodo, el Banco y la persona trabajadora deberán aportar, a la Caja Costarricense de Seguro Social, sus respectivas contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.</p> <p>Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley, a cargo del Banco, deberán ser cancelados en su totalidad a la persona trabajadora. Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.</p> <p>El cálculo de todos los derechos laborales establecidos en esta ley a cargo del Banco se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia.</p> <p>La persona trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada, solo si presenta al Banco un certificado médico en el que conste que el parto sobrevendrá, probablemente, dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento.</p> <p>Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir este certificado."</p> | |

Imagen n.º7. Artículo 12

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

| | | |
|---|--|--|
| <p>e. Licencia por desastres naturales, siniestros o acción delictiva: cuando por causa de un evento de la naturaleza como: inundaciones, terremotos, huracanes, maremotos, deslizamientos, tornados o algún otro evento tipificado como desastre, así como por incendio; el bien inmueble en donde resida la empleada o el empleado sufra un daño grave o pérdida total o exista un riesgo evidente, el Banco le concederá una licencia de hasta cinco días hábiles consecutivos, igual disposición se adoptará en caso de que la empleada o el empleado sea víctima de robo cuantioso.</p> <p>Adicionalmente el Banco, de acuerdo con sus posibilidades financieras, podrá girar a la empleada o al empleado afectada o afectado una contribución económica hasta por la suma de diez mil dólares estadounidenses, con el fin de que pueda atender parte de los gastos que le generó tal situación. El monto a girar será definido por el Banco de acuerdo con la magnitud del daño generado, pudiendo girar un anticipo luego de ocurrido el evento, si las circunstancias así lo ameritan.</p> <p>Si el desastre natural o en el siniestro afectara todo el país o bien una región extensa, por lo que resulten</p> | <p>Artículo 13. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO</p> <p>Las personas trabajadoras disfrutará licencia con goce de salario, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a. Matrimonio por única vez, de la persona trabajadora: cinco días hábiles consecutivos. Esta licencia deberá solicitarse con al menos siete días hábiles de anticipación.</p> <p>b. Fallecimiento de cónyuge, hija o hijo de la persona trabajadora: cinco días hábiles consecutivos.</p> <p>c. Fallecimiento de padres o hermanos de la persona trabajadora: cinco días hábiles consecutivos.</p> <p>d. Licencia por desastres naturales, siniestros o acción delictiva: cuando por causa de un evento de la naturaleza como: inundaciones, terremotos, huracanes, maremotos, deslizamientos, tornados o algún otro evento tipificado como desastre, así como por incendio; el bien inmueble en donde resida la persona trabajadora sufra un daño grave o pérdida total o exista un riesgo evidente, el Banco le concederá una licencia de hasta cinco días hábiles consecutivos. Igual disposición se adoptará en caso de que la persona trabajadora sea víctima de robo cuantioso.</p> | |
| <p>afectadas o afectados varias o varios empleadas o empleados, el Banco definirá si podrá o no brindar la ayuda aquí prevista.</p> <p>f. Licencia por fase terminal: la empleada o el empleado que conforme con lo dispuesto en la Ley n.º 7756 beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal, sea designada o designado como responsable para cuidar una enferma o un enfermo en fase terminal, podrá solicitar la licencia allí prevista, la que se registrará en cuanto a su plazo, prórrogas, finalización y pago del subsidio correspondiente por las reglas establecidas en dicha ley y por lo dispuesto por la Caja Costarricense del Seguro Social. Asimismo, para esta licencia, será aplicable el pago del subsidio a cargo del Banco, previsto en el artículo 12 de esta convención colectiva, cuyo monto permita completar el equivalente al 100% del salario de la empleada o del empleado, todo de acuerdo con las reglas previstas en dicho artículo.</p> <p>La empleada interesada o el empleado interesado podrá solicitarle al Banco, con la debida justificación, la extensión del periodo de las licencias establecidas en este artículo o solicitar, con cualquier otro motivo, licencia sin goce de salario. La administración resolverá la solicitud a la luz de su deber de preservar la continuidad del servicio.</p> <p>g. Se otorgará licencia con goce de salario hasta por tres días en caso de internamiento hospitalario de un hijo, que se podrá extender previo dictamen médico aprobado por Capital Humano. La licencia solo podrá tomarla uno de los cónyuges cuando ambos trabajen para el Banco.</p> | <p>Adicionalmente el Banco, de acuerdo con sus posibilidades financieras, podrá girar a la persona trabajadora afectada una contribución económica hasta por la suma de seis millones quinientos mil colones, suma que será ajustada semestralmente con el índice de precios al consumidor, con el fin de que pueda atender parte de los gastos que le genere tal situación. El monto a girar será definido por el Banco de acuerdo con la magnitud del daño generado, pudiendo girar un anticipo luego de ocurrido el evento, si las circunstancias así lo ameritan.</p> <p>Si el desastre natural o en el siniestro afectara todo el país o bien una región extensa, por lo que resulten afectadas varias personas trabajadoras, el Banco definirá si podrá o no brindar la ayuda aquí prevista.</p> <p>e. Licencia por fase terminal: la persona trabajadora que conforme con lo dispuesto en la Ley n.º 7756 beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas Menores de edad gravemente Enfermas, sea designada como responsable para cuidar una persona enferma en fase terminal, podrá solicitar la licencia allí prevista, la que se registrará en cuanto a su plazo, prórrogas, finalización y pago del subsidio correspondiente por las reglas establecidas en dicha ley y por lo dispuesto por la Caja Costarricense del Seguro Social. Asimismo, para esta licencia, será aplicable el pago del subsidio a cargo del Banco, previsto en el artículo 12 de esta convención colectiva, cuyo monto permita completar el equivalente al 100% del salario de la persona trabajadora, todo de acuerdo con las reglas previstas en dicho artículo.</p> | |
| <p>Para las licencias previstas en los incisos del b. al e., su solicitud deberá hacerse el mismo día de ocurrencia del evento que propicia su otorgamiento, o a más tardar el día hábil siguiente.</p> <p>En todo caso, el disfrute de todas las licencias anteriores deberá hacerse efectivo a partir de la jornada hábil inmediatamente siguiente a la ocurrencia del evento.</p> <p>Artículo 15. UNIFORMES PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS</p> <p>El Banco brindará a título gratuito uniforme a aquellas empleadas y a aquellos empleados que se defina mediante la normativa interna, con el fin de mantener la imagen corporativa.</p> <p>Artículo 16. ASIGNACIÓN POR DIFERENCIAS DE CAJA</p> | <p>La persona trabajadora interesada podrá solicitarle al Banco, con la debida justificación, la extensión del periodo de las licencias establecidas en este artículo o solicitar, con cualquier otro motivo, licencia sin goce de salario. La administración resolverá la solicitud a la luz de su deber de preservar la continuidad del servicio.</p> <p>f. Se otorgará licencia con goce de salario hasta por tres días en caso de internamiento hospitalario de un hijo, que se podrá extender previo dictamen médico aprobado por Capital Humano. La licencia solo podrá tomarla uno de los cónyuges cuando ambos trabajen para el Banco.</p> <p>Para las licencias previstas en los incisos del b. al d. su solicitud deberá hacerse el mismo día de ocurrencia del evento que propicia su otorgamiento, o a más tardar el día hábil siguiente.</p> <p>En todo caso, el disfrute de todas las licencias anteriores deberá hacerse efectivo a partir de la jornada hábil inmediatamente siguiente a la ocurrencia del evento, salvo en los casos de los puntos b. y c., cuando el</p> | |

Imagen n.º 8. Artículo 13

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Continúa señalando, el señor **Manfred Sáenz**: “El tema de uniformes para las fuerzas de venta no se modificó. El reconocimiento de transporte, eso es, básicamente igual; tarifa básica de celular cuando se requiera, no se ha cambiado y subvención por fallecimiento, lo que se hizo fue modificar la cifra, en US dólares que estaba, a un valor en colones y así hay otros cambios en normas, donde estaba referido a US dólares, que según, en una sesión trasanterior, les había recomendado no dejarlo en dólares, sino en colones y referenciados al Índice de Precios (al Consumidor), como lo ven ustedes ahí arriba (ver imagen n.º9). Gastos, reconocimiento de alimentación tampoco esto ha cambiado, esto se mantiene, no se ha incrementado siquiera”.

| | | |
|--|--|--|
| <p>requieran, se observará lo siguiente:</p> <p>a. El monto de cada orden de alimentación, se determinará tomando como referencia la suma establecida en el <i>reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos</i>, emitido por la Contraloría General de la República y publicado en el diario oficial La Gaceta; que se encuentre vigente.</p> <p>b. La empleada o el empleado tendrá derecho a una orden de alimentación cuando haya laborado como mínimo dos horas continuas de tiempo extraordinario debidamente autorizadas adicionales al cumplimiento de su jornada ordinaria.</p> <p>c. El reconocimiento de orden de alimentación en los días hábiles se efectuará considerando el final del periodo en el cual la empleada o el empleado laboró el tiempo extraordinario de la siguiente forma:</p> <p>c.1. Entre las 5:00 a.m. y las 11:00 a.m. tendrá derecho a una orden de desayuno</p> <p>c.2. Entre las 11:00 a.m. y las 4:00 p.m. tendrá derecho a una orden de almuerzo</p> <p>c.3. Entre las 4:00 p.m. y las 5:00 a.m. tendrá derecho a una orden de cena</p> <p>d. Cuando por circunstancias especiales, las empleadas o los empleados deban trabajar durante días no hábiles (días de descanso semanal, asuetos y feriados), se les reconocerá el servicio de alimentación para una jornada mayor o igual a cinco horas de trabajo, en el entendido de que se trata de tiempo extraordinario, tal orden de alimentación será la que corresponda según lo indicado en los <u>subincisos</u> c.1, c.2 y c.3.</p> <p>En caso de que la empleada o el empleado labore 10 horas o más, tendrá derecho a una segunda orden de alimentación, que será la siguiente a la cual adquirió derecho por haber laborado las primeras cinco horas, siguiendo la secuencia de alimentación de los <u>subincisos</u> c.1, c.2 y c.3.</p> <p>e. Los pagos que se hicieran por concepto de órdenes de alimentación no constituyen salario en especie, solamente es una concesión para aquellas empleadas y aquellos empleados que por trabajar jornada extraordinaria, el Banco considere que es de su conveniencia suplirles este servicio.</p> <p>f. La orden de alimentación debe emitirse el mismo día en que se realiza el trabajo extraordinario; en caso de excepción a más tardar el día hábil siguiente. Asimismo, deberá hacerse efectiva a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de su emisión.</p> <p>g. Cuando por circunstancias especiales y plenamente justificadas se realicen sesiones de capacitación o reuniones de trabajo internas o externas, se podrá brindar servicio de refrigerio, siempre que la erogación sea autorizada por el superior inmediato que</p> | <p>FALLECIMIENTO DE LA PERSONA TRABAJADORA</p> <p>Como manifestación de solidaridad, el Banco reconocerá a los familiares hasta el primer grado por consanguinidad, de la persona trabajadora que fallezca, una única contribución para la atención de gastos funerarios, equivalente a seiscientos ochenta mil colones, suma que será ajustada semestralmente con el índice de precios al consumidor, de conformidad con la normativa interna aplicable.</p> <p>Artículo 19. RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE ALIMENTACIÓN POR TIEMPO EXTRAORDINARIO</p> <p>Con el fin de regular el pago, registro y control de los gastos de alimentación a aquellas personas trabajadoras que por laborar tiempo extraordinario lo requieran, se observará lo siguiente:</p> <p>a. El monto de cada orden de alimentación, se determinará tomando como referencia la suma establecida en el <i>reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos</i>, emitido por la Contraloría General de la República y publicado en el diario oficial La Gaceta; que se encuentre vigente.</p> <p>b. La persona trabajadora tendrá derecho a una orden de alimentación cuando haya laborado como mínimo</p> | |
| <p>(días de descanso semanal, asuetos y feriados), se les reconocerá el servicio de alimentación para una jornada mayor o igual a cinco horas de trabajo, en el entendido de que se trata de tiempo extraordinario, tal orden de alimentación será la que corresponda según lo indicado en los <u>subincisos</u> c.1, c.2 y c.3.</p> <p>e. Los pagos que se hicieran por concepto de órdenes de alimentación no constituyen salario en especie, solamente es una concesión para aquellas empleadas y aquellos empleados que por trabajar jornada extraordinaria, el Banco considere que es de su conveniencia suplirles este servicio.</p> <p>f. La orden de alimentación debe emitirse el mismo día en que se realiza el trabajo extraordinario; en caso de excepción a más tardar el día hábil siguiente. Asimismo, deberá hacerse efectiva a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de su emisión.</p> <p>g. Cuando por circunstancias especiales y plenamente justificadas se realicen sesiones de capacitación o reuniones de trabajo internas o externas, se podrá brindar servicio de refrigerio, siempre que la erogación sea autorizada por el superior inmediato que</p> | <p>b. La persona trabajadora tendrá derecho a una orden de alimentación cuando haya laborado como mínimo dos horas continuas de tiempo extraordinario debidamente autorizadas adicionales al cumplimiento de su jornada ordinaria.</p> <p>c. El reconocimiento de orden de alimentación en los días hábiles se efectuará considerando el final del periodo en el cual la persona trabajadora laboró el tiempo extraordinario de la siguiente forma:</p> <p>c.1. Entre las 5:00 a.m. y las 11:00 a.m. tendrá derecho a una orden de desayuno</p> <p>c.2. Entre las 11:00 a.m. y las 4:00 p.m. tendrá derecho a una orden de almuerzo</p> <p>c.3. Entre las 4:00 p.m. y las 5:00 a.m. tendrá derecho a una orden de cena</p> <p>d. Cuando por circunstancias especiales, las personas trabajadoras deban trabajar durante días no hábiles (días de descanso semanal, asuetos y feriados), se les reconocerá el servicio de alimentación para una jornada mayor o igual a cinco horas de trabajo, en el entendido de que se trata de tiempo extraordinario. Tal orden de alimentación será la que corresponda según lo indicado en los <u>subincisos</u> c.1, c.2 y c.3.</p> <p>En caso de que la persona trabajadora labore 10 horas o más, tendrá derecho a una segunda orden de alimentación, que será la siguiente a la cual adquirió derecho por haber laborado las primeras cinco horas, siguiendo la secuencia de alimentación de los</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>requiere el servicio. Por concepto de refrigerio, no se deberán efectuar pagos en efectivo a las empleadas o a los empleados del Banco. En estos casos, no procede pagar monto alguno por concepto de orden de alimentación.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV CAPITAL HUMANO</p> <p>Artículo 21. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES</p> <p>La igualdad de trato, la igualdad de oportunidades reales y la dignidad de la persona, constituyen valores de primer orden que informan el contenido de las relaciones y las prácticas laborales en el Banco de Costa Rica.</p> <p>El Banco de Costa Rica y UNEBANCO, manifestamos nuestra firme convicción de proponer y promover políticas <u>institucionales</u> así como acciones reales y efectivas, tendientes a erradicar cualquier práctica o modalidad de discriminación odiosa por razones laborales, de género, políticas, económicas, sociales, religiosas, tareas, sindicales, raciales, discapacidad o de cualquier otra naturaleza.</p> <p>A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, el Banco procurará igualdad de oportunidades</p> | <p><u>subincisos c.1, c.2 y c.3.</u></p> <p>e. Los pagos que se hicieran por concepto de órdenes de alimentación no constituyen salario en especie, solamente es una concesión para aquellas <u>personas trabajadoras</u> que por trabajar jornada extraordinaria, el Banco considere que es de su conveniencia suplirles este servicio.</p> <p>f. La orden de alimentación debe emitirse el mismo día en que se realiza el trabajo extraordinario; en caso de excepción a más tardar el día hábil siguiente. Asimismo, deberá hacerse efectiva a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de su emisión.</p> <p>g. Cuando por circunstancias especiales y plenamente justificadas se realicen sesiones de capacitación o reuniones <u>presenciales</u> de trabajo internas o externas, se podrá brindar servicio de refrigerio, siempre que la erogación sea autorizada por el superior inmediato que requiere el servicio. Por concepto de refrigerio, no se deberán efectuar pagos en efectivo a las <u>personas trabajadoras del Banco</u>. En estos casos, no procede pagar monto alguno por concepto de orden de alimentación.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV CAPITAL HUMANO</p> | |
|---|--|--|

Imagen n.º9. Artículo 19

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Dice, además, don **Manfred**: “Este es un postulado que se respeta, la igualdad; hay una Comisión de Rescate y Formación de Valores e Igualdad de género. Aquí se trató de establecer una paridad, para que hombres y mujeres estuvieran equilibrados en la integración de esta Comisión, también; por un asunto de igualdad de género (ver imagen n.º10).

| | | |
|--|---|--|
| <p>en el ingreso, formación, capacitación, ascenso y promoción de las mujeres y otros colectivos.</p> <p>Artículo 22. COMISIÓN DE RESCATE Y FORMACIÓN DE VALORES E IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>El Banco de Costa Rica por medio de la Comisión de Rescate y Formación de Valores e Igualdad de Género, asume el compromiso de promover y vigilar el cumplimiento efectivo de todos estos valores, principios, objetivos y acciones afirmativas.</p> <p>Esta Comisión definirá los lineamientos tendientes a la ejecución de los anteriores valores, principios y acciones afirmativas.</p> <p>La comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes del Banco de Costa Rica y tres representantes de las empleadas y los empleados. Al menos una de sus integrantes, por cada una de las partes representadas, deberá ser una empleada del Banco.</p> <p>Las o los representantes del Banco serán designadas o designados directamente por la Gerencia General. Dos de las o de los tres representantes de las empleadas y de los empleados serán electos o electos por votación directa. La o el otro representante laboral lo designará la Junta Directiva de UNEBANCO.</p> | <p>Artículo 20. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES</p> <p>La igualdad de trato, la igualdad de oportunidades reales y la dignidad de la persona, constituyen valores de primer orden que informan el contenido de las relaciones y las prácticas laborales en el Banco de Costa Rica.</p> <p>El Banco de Costa Rica y UNEBANCO, manifestamos nuestra firme convicción de proponer y promover políticas <u>institucionales</u> así como acciones reales y efectivas, tendientes a erradicar cualquier práctica o modalidad de discriminación odiosa por razones laborales, de género, políticas, económicas, sociales, religiosas, tareas, sindicales, raciales, discapacidad o de cualquier otra naturaleza.</p> <p>A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, el Banco procurará igualdad de oportunidades en el ingreso, formación, capacitación, ascenso y promoción de las mujeres y otros colectivos.</p> <p>Artículo 21. COMISIÓN DE RESCATE Y FORMACIÓN DE VALORES E IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>El Banco de Costa Rica por medio de la Comisión de Rescate y Formación de Valores e Igualdad de Género,</p> | |
| <p>El periodo de las o los integrantes de la comisión será de dos años, su elección se realizará tres meses después de la firma de esta convención.</p> <p>El Banco le facilitará a la Comisión de conformidad con sus posibilidades financieras, los recursos que requiera para su desempeño eficiente, incluyendo los permisos para que sus integrantes asistan a sesiones.</p> <p>En el primer trimestre de cada año, la División Capital Humano presentará un informe anual a la Comisión de Rescate y Formación de Valores e Igualdad de Género en el que se expondrán las diferentes medidas que se implementaron tendientes a darle cumplimiento efectivo a estos principios y acciones afirmativas.</p> | <p>asume el compromiso de promover y vigilar el cumplimiento efectivo de todos estos valores, principios, objetivos y acciones afirmativas.</p> <p>Esta Comisión definirá los lineamientos tendientes a la ejecución de los anteriores valores, principios y acciones afirmativas.</p> <p>La comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes del Banco de Costa Rica <u>que serán designados directamente por la Gerencia General y tres designados por la Junta Directiva de UNEBANCO. Al menos uno de sus integrantes, por cada una de las partes representadas, deberá ser una persona trabajadora femenina del Banco.</u></p> | <p>El cambio pretende garantizar la participación activa de las mujeres trabajadora en este órgano</p> |

Imagen n.º10. Artículo 20 y Artículo 21

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

El derecho de la información. Se mantiene toda la información financiera que se tenga que circular, sin compromisos. El (artículo) 23 no cambia, más que es por formato, nomenclatura de palabra de ‘empleado – empleada’ (ver imagen n.º11)”.

| | | |
|---|---|--|
| <p>El Banco de Costa Rica y UNEBANCO conscientes de que la gestión del capital humano es el factor clave para sobrevivir en el futuro, se comprometen en propiciar condiciones recíprocas para que los programas de formación y desarrollo permitan generar el factor diferenciador del Banco a futuro: <i>el capital humano</i>; porque este genera valor cuando en el desarrollo de sus actividades cotidianas impacta directamente en la ejecución de la estrategia y en el logro de resultados.</p> <p>Los programas de formación y desarrollo revisten una condición estratégica para el Banco y sus empleadas y empleados, por lo tanto estarán orientados a:</p> <p>a. Promover el desarrollo profesional y humano de las empleadas y de los empleados del Banco, para que tengan una mejor calidad de vida.</p> | <p>Artículo 22. DERECHO A LA INFORMACIÓN</p> <p>El Banco de Costa Rica está obligado a mantener informadas a sus personas trabajadoras de la situación financiera, administrativa, presupuestaria, proyectos institucionales y en general acerca de la política de capital humano de la institución.</p> <p>El Banco realizará semestralmente una reunión presencial o en línea según se estime conveniente, con sus personas trabajadoras, con el fin de que la administración les informe sobre la marcha del Banco, los resultados obtenidos y las principales actividades relacionadas con la gestión del plan estratégico, los planes comerciales y operativos.</p> | |
| <p>su contribución al logro de ésta.</p> <p>c. Alinear la formación y el desarrollo al logro de la estrategia organizacional.</p> <p>d. Lograr que la formación y el desarrollo:</p> <p>d.1 Modele las conductas requeridas para asegurar un estilo de liderazgo capaz de guiar y motivar a las y a los integrantes de su equipo hacia la consecución de la estrategia organizacional y de los objetivos personales de cada integrante del equipo.</p> <p>d.2 Incremente los conocimientos y habilidades que garanticen los resultados organizacionales, así como el crecimiento personal y profesional de las empleadas y de los empleados.</p> <p>d.3 Permitan retener al capital humano, porque cada empleada y cada empleado puede percibir de los programas de formación y desarrollo que existen condiciones adecuadas para establecerse en el Banco por medio de la carrera profesional.</p> <p>d.4 Faculte a las empleadas y a los empleados para asumir un mayor nivel de exigencia en sus resultados, en respuesta a las necesidades institucionales y personales.</p> <p>e. Promover una cultura organizacional que se oriente al</p> | <p>Artículo 23. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO</p> <p>El Banco de Costa Rica y UNEBANCO conscientes de que la gestión del capital humano es el factor clave para sobrevivir en el futuro, se comprometen en propiciar condiciones recíprocas para que los programas de formación y desarrollo permitan generar el factor diferenciador del Banco a futuro: <i>el capital humano</i>; porque este genera valor cuando en el desarrollo de sus actividades cotidianas impacta directamente en la ejecución de la estrategia y en el logro de resultados.</p> <p>Los programas de formación y desarrollo revisten una condición estratégica para el Banco y sus personas trabajadoras, por lo tanto estarán orientados a:</p> <p>a. Promover el desarrollo profesional y humano de las personas trabajadoras del Banco, para que tengan una mejor calidad de vida.</p> <p>b. Que las personas trabajadoras conozcan y entiendan los objetivos básicos de la estrategia organizacional, y con ello puedan determinar cuál es su contribución al logro de ésta.</p> <p>c. Alinear la formación y el desarrollo al logro de la estrategia organizacional.</p> <p>d. Lograr que la formación y el desarrollo:</p> | <p>Cambios estrictamente de forma en la nomenclatura</p> |
| <p>servicio al cliente, trabajo en equipo y a la productividad grupal e individual.</p> <p>f. Lograr una mejor orientación, potencialización y un óptimo aprovechamiento del capital humano.</p> <p>g. Capacitar a las empleadas y a los empleados en la aplicación de nuevas tecnologías y herramientas, para el mejoramiento en la ejecución de los procesos.</p> <p>h. El Banco promoverá la capacitación de las y de los integrantes del Comité Ejecutivo de UNEBANCO en asuntos de interés institucional y realidad nacional e internacional.</p> <p>Para el logro de los objetivos indicados, el Banco de Costa Rica a través de la División Capital Humano, deberá:</p> <p>i. Desarrollar las condiciones necesarias para que la formación y desarrollo se pueda ejecutar de forma satisfactoria, y que sean un factor para que las empleadas y los empleados se motiven en buscar su crecimiento profesional y personal, en beneficio suyo y del Banco; y que a su vez contribuya a la consecución de la estrategia organizacional.</p> <p>j. Propiciar un portafolio de programas de formación y desarrollo creativos, con estándares internacionales, que faciliten la generación de grupos innovadores capaces de acelerar las curvas de aprendizaje, replicar experiencias e identificar soluciones genuinas para contribuir a la competitividad del Banco de Costa</p> | <p>d.1 Modele las conductas requeridas para asegurar un estilo de liderazgo capaz de guiar y motivar a las personas integrantes de su equipo hacia la consecución de la estrategia organizacional y de los objetivos personales de cada integrante del equipo.</p> <p>d.2 Incremente los conocimientos y habilidades que garanticen los resultados organizacionales, así como el crecimiento personal y profesional de las personas trabajadoras.</p> <p>d.3 Permitan retener al capital humano, porque cada persona trabajadora puede percibir de los programas de formación y desarrollo que existen condiciones adecuadas para establecerse en el Banco por medio de la carrera profesional.</p> <p>d.4 Faculte a las personas trabajadoras para asumir un mayor nivel de exigencia en sus resultados, en respuesta a las necesidades institucionales y personales.</p> <p>e. Promover una cultura organizacional que se oriente al servicio al cliente, trabajo en equipo y al desempeño grupal e individual.</p> <p>f. Lograr una mejor orientación, potencialización y un óptimo aprovechamiento del capital humano.</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Rica.</p> <p>k. Poner en práctica nuevas alternativas y metodologías para ofrecer a las empleadas y a los empleados oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.</p> <p>l. Garantizar la igualdad de oportunidades a las empleadas y a los empleados del Banco para poder acceder a los programas de formación y desarrollo que se establezcan, independientemente del área geográfica en que se encuentre o del puesto que ocupe.</p> <p>m. Promover el desarrollo profesional de las empleadas y de los empleados de alto desempeño, por medio de programas de formación específicos y de pasantías en entidades financieras o en centros de estudio de alto nivel, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.</p> <p>n. Desarrollar estrategias enfocadas a que las empleadas y los empleados conozcan los beneficios de los programas de formación y desarrollo, y del compromiso compartido que existe entre el Banco y sus empleadas y empleados, de transformar a la organización a través del capital humano.</p> <p>o. Destinar anualmente los recursos económicos para la formación y desarrollo del capital humano del Banco, el cual, será igual o superior al 4-2% hasta un 5% del rubro general de salarios del Banco presupuestados para ese mismo año.</p> | <p>g. Capacitar a las personas trabajadoras en la aplicación de nuevas tecnologías y herramientas, para el mejoramiento en la ejecución de los procesos.</p> <p>h. El Banco promoverá la capacitación de las personas integrantes del Comité Ejecutivo de UNEBANCO en asuntos de interés institucional y realidad nacional e internacional.</p> <p>Para el logro de los objetivos indicados, el Banco de Costa Rica a través de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, deberá:</p> <p>i. Desarrollar las condiciones necesarias para que la formación y desarrollo se pueda ejecutar de forma satisfactoria, y que sean un factor para que las personas trabajadoras se motiven en buscar su crecimiento profesional y personal, en beneficio suyo y del Banco; y que a su vez contribuya a la consecución de la estrategia organizacional.</p> <p>j. Propiciar un portafolio de programas de formación y desarrollo creativos, con estándares internacionales, que faciliten la generación de grupos innovadores capaces de acelerar las curvas de aprendizaje, replicar experiencias e identificar soluciones genuinas para contribuir a la competitividad del Banco de Costa Rica.</p> <p>k. Poner en práctica nuevas alternativas y metodologías para ofrecer a las personas trabajadoras oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.</p> | |
| <p>Artículo 25. CARRERA BANCARIA.</p> <p>La carrera bancaria es un derecho de las empleadas y de los empleados. La promoción y ascensos se sujetarán a procedimientos que aseguren la transparencia, objetividad y la igualdad de oportunidades de participación. Los nombramientos, ascensos y cualquier otro movimiento similar, se realizarán conforme el procedimiento de concurso interno, cuya regulación se desarrollará en el Reglamento autónomo de trabajo.</p> <p>El Banco podrá recurrir al mecanismo de selección y contratación externa, únicamente cuando se haya agotado el mecanismo de concurso interno, que se realizarán de acuerdo con el Reglamento emitido por la Junta Directiva, que deberá incorporar en el procedimiento la aplicación de los principios del concurso externo. Este mecanismo no excluye la participación de las empleadas y de los empleados de carrera.</p> <p>Para la designación de personas que vayan a ocupar puestos de Directores, Gerentes de División y Gerentes Regionales; así como los puestos que determine el</p> | <p>l. Garantizar la igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras del Banco para poder acceder a los programas de formación y desarrollo que se establezcan, independientemente del área geográfica en que se encuentre o del puesto que ocupe.</p> <p>m. Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de alto desempeño, por medio de programas de formación específicos y de pasantías en entidades financieras o en centros de estudio de alto nivel, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.</p> <p>n. Desarrollar estrategias enfocadas a que las personas trabajadoras conozcan los beneficios de los programas de formación y desarrollo, y del compromiso compartido que existe entre el Banco y sus personas trabajadoras, de transformar a la organización a través del capital humano.</p> <p>o. Destinar anualmente los recursos económicos para la formación y desarrollo del capital humano del Banco, el cual, será igual o superior al 0.5% hasta un 5% del rubro general de salarios del Banco presupuestados para ese mismo año.</p> | |

Imagen n.º 11. Artículo 22 y Artículo 23

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Continuando con la exposición, agrega el señor **Sáenz Montero**: “En la carrera bancaria, que nos hacía la observación don Rafael, precisamente aquí, permítame marcarlo (ver imagen n.º 12), es un error material, que vamos a hacer la observación, el subauditor no es el jefe de personal, en eso tiene razón don Rafael, en esto vamos a corregirlo con el Sindicato. Vamos a ver si lo podemos resolver como un error material y no tener que hacer otra sesión, pero si no, yo estoy seguro de que esto no va a ser ningún problema corregirlo, la observación que nos hacía. No sé, don Rafael, si usted quisiera compartírnos algún comentario sobre esto, como en su correo, aprovechando el contexto”.

| | | |
|--|--|--|
| <p>del Banco y oferentes externos.</p> <p>Las empleadas y los empleados contratadas y contratados bajo el régimen de confianza se nombrarán de conformidad con el reglamento especial promulgado en esta materia.</p> <p>Artículo 26. CRÉDITO PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS</p> <p>Para los créditos a empleadas y empleados, el Banco mantendrá una política de tasas activas sustentadas en criterios de riesgo crediticio.</p> <p>Artículo 27. ESTABILIDAD LABORAL</p> <p>La estabilidad laboral constituye uno de los derechos que conforman la carrera bancaria.</p> | <p>Artículo 24. CARRERA BANCARIA.</p> <p>La carrera bancaria es un derecho de las personas trabajadoras. La promoción y ascensos se sujetarán a procedimientos que aseguren la transparencia, objetividad y la igualdad de oportunidades de participación. Los nombramientos, ascensos y cualquier otro movimiento similar, se realizarán conforme el procedimiento de concurso interno, cuya regulación se desarrollará en el Reglamento autónomo de trabajo.</p> <p>El Banco podrá recurrir al mecanismo de selección y contratación externa, únicamente cuando se haya agotado el mecanismo de concurso interno, que se realizarán de acuerdo con el Reglamento emitido por la Junta Directiva, que deberá incorporar en el procedimiento la aplicación de los principios del concurso externo. Este mecanismo no excluye la participación de las personas trabajadoras de carrera.</p> <p>Para la designación de personas que vayan a ocupar puestos del nivel inmediato inferior al de Subgerente; y sin necesidad de haber tramitado un concurso interno previo, se podrá tramitar un procedimiento de selección de los funcionarios del Banco o de selección y contratación de oferentes externos.</p> <p>De igual forma aplicaría para los puestos del nivel inmediato inferior al del Subauditor interno, en su condición de jefe de personal de los funcionarios de la Auditoría.</p> | <p>El principio de la carrera bancaria deviene del artículo 188 de la LOSBN (No. 1644)</p> |
| <p>Ninguna empleada ni ningún empleado, podrá ser despedido por motivos disciplinarios, salvo que se demuestre que cometió una falta grave que justifique su cesación, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 81 del <i>Código de Trabajo</i>, previo cumplimiento del debido proceso.</p> <p>La empleada o el empleado que sea despedido en forma arbitraria, ilegal o discriminatoria, así declarado en sentencia judicial firme, tendrá derecho a su reinstalación y, a título de de daños y perjuicios, se le reconocerá el pago de todos los salarios caídos, desde la fecha en que fue despedida o despedido, hasta la fecha en que efectivamente se reincorpore. En tal caso, de haber estado afiliada o afiliado a la Asociación Solidarista, la empleada o el empleado, deberá reintegrar a la Asociación los aportes patronales que haya retirado al momento de la terminación del contrato. A criterio de la empleada o del empleado, en la ejecución de la correspondiente sentencia, podrá optar por la reinstalación con el pago de los salarios caídos o, el pago de dichos salarios caídos y el importe del auxilio de cesantía que le corresponda de acuerdo con su antigüedad incluyendo al ajuste contemplado en el artículo 29-, más el importe de preaviso, descontándose para tal efecto los aportes que haya hecho el Banco a la Asociación Solidarista.</p> <p>Artículo 28. AUDIENCIA POR REESTRUCTURACIÓN</p> <p>Cuando por motivos de fuerza mayor o para lograr una</p> | <p>El Banco por interés institucional, previa evaluación de servicios satisfactoria de la persona trabajadora podrá mantener nombrados hasta por seis meses al personal designado como interino en plaza vacante en sueldos fijos, hasta con una sola prórroga por periodo igual; una vez cumplido el tiempo estipulado, y cumpliendo con los principios de eficiencia y eficacia en la sana administración, se nombrará en plaza vacante como personal fijo, previo concurso correspondiente.</p> <p>Las personas trabajadoras contratadas bajo el régimen de confianza se nombrarán de conformidad con el reglamento especial promulgado en esta materia.</p> <p>Artículo 25. CRÉDITO PARA PERSONAS TRABAJADORAS</p> <p>Para los créditos a la persona trabajadora, el Banco mantendrá una política de tasas activas sustentadas en criterios de riesgo crediticio.</p> <p>Artículo 26. ESTABILIDAD LABORAL</p> <p>La estabilidad laboral constituye uno de los derechos que conforman la carrera bancaria.</p> <p>Ninguna persona trabajadora, podrá ser despedida por motivos disciplinarios, salvo que se demuestre que</p> | <p>Esta modificación en particular pretende evitar que se repitan <u>interinazos</u> por años, de allí que se obliga a la Administración a promover los concursos de manera pronta. No se trata de un mecanismo de nombramiento automático, sino que pretende acelerar la aplicación de los concursos respectivos.</p> |

Imagen n.º 12. Artículo 25

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Don **Rafael Mendoza** comenta: “Sí, muchas gracias, doña Gina, si me permite. Sí, bueno, en realidad, sobre la modificación que se dio al artículo 25, que ahora va a ser el (artículo) 24. En efecto, nosotros dejamos manifiesto, alguna preocupación de que se modificara la posibilidad de que el Auditor General pudiera, de manera justificada, llevar a cabo un proceso de nombramiento, por medio de un concurso externo, cuando la situación lo ameritara, haya sentido de urgencia, (porque) la cantidad de puestos especialistas en la Auditoría son pocos.

Entonces, podría surgir alguna situación donde se podría ameritar acelerar estos procesos de nombramiento. Bueno, se dejó planteado ahí y entendemos que el Sindicato valoró

nuestras manifestaciones e inquietudes; sin embargo, (veo que) no hubo aceptación de mantener o de modificar, parcialmente, esa competencia para el Auditor Interno.

A mí, en lo personal, sí me deja con cierta preocupación, (por lo que) quisiera valorar, junto con nuestra asesora laboral, la posibilidad de hacer algún planteamiento y no sería una especie de rebeldía o de ‘berrinche’ administrativo, sino me parece muy responsable que el Auditor tenga la libertad y la discreción de poder llevar a cabo los (procesos de) nombramientos con la celeridad (que se amerite), para no degradar en tiempo ni en fondo, su capacidad de fiscalizar al Banco.

Pero, bueno, eso se llevó a cabo y se dio la conversación con Unebanco y bueno, hay que respetar lo que, finalmente, se negoció con ellos, pero sí me gustaría explorar si existe alguna otra posibilidad. Obviamente, sería a través de un proceso ordenado e informado, a la Administración y también a la Junta Directiva, si es que existe, no lo conozco, pero me gustaría valorarlo, por lo menos”.

Seguidamente, doña **Gina Carvajal** dice: “Bien, en este caso, don Rafael, ¿la idea suya es tener como más elementos para, después, volver a la mesa de negociación con Unebanco? O ¿qué es?”.

Explica don **Rafael Mendoza**: “No, señora. Más bien, sería algún planteamiento alternativo (que sea viable legalmente)”.

En el mismo punto, indica don **Manfred Sáenz**: “Tal vez, don Rafael, tercio ahí, o sea, ¿Unebanco no vio con malos ojos revisar la propuesta de la Auditoría? No, lo que nos dijeron... No, no, eso hay que aclararlo, inclusive nos pidieron información de cuál es el universo que estaría abarcado, etcétera. Lo que nos advirtieron fue -y por eso nos dijeron que lo dejáramos para otra (negociación)- es que, en este momento, ya nos urge cerrar, inclusive hasta desde un punto de vista de política interna del Sindicato, cerrar la negociación, homologar la V Convención, pero nos dijeron ‘tan pronto esté homologada, con muchísimo gusto podemos abrir conversación, para revisar ese tema y el tema -vuelvo y repito-, del ajuste del IPC, para poner algunos parámetros, los dos temas.

Entonces, sí están dispuestos a revisar con calma, revisando cuáles son los alcances y lo dijeron, ‘pero ahorita nos urge cerrar la negociación y presentarlo al Ministerio (de

Trabajo y de Seguridad Social) para que lo homologue'; eso fue lo que ellos nos plantearon". El señor Mendoza agradece la explicación dada.

En el mismo orden de ideas, el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: "Dentro de ese contexto y para aprovechar los comentarios de don Manfred. Don Manfred, ¿cuánto es el periodo que le resta a este Sindicato, a estos miembros?".

Responde el señor **Sáenz**: "Ellos están designados por dos años y asumieron en el segundo semestre del año pasado, así que puede faltarles no menos de año y medio".

Al respecto, dice don **Néstor**: "Bueno, es que me parece importante que quede el comentario, porque todo eso que estamos planteando, hay la anuencia de la Junta Directiva de este Sindicato, (pero) no sabemos de una Junta Directiva futura".

Agrega don **Manfred**: "No sabemos de los que vengan, de los que vayan a estar. Sí, señor, estoy de acuerdo con usted, los que están ahorita tienen toda la disposición y voluntad y sí, les falta más de un año, por lo menos, se los digo y sí nos dijeron, 'tan pronto salgamos -en la expresión de- terminemos el proceso de la V Convención-, priorizamos este y el tema del IPC', porque el tema del IPC también nos lo dejamos de tarea pendiente".

Sigue señalando don **Néstor Solís**: "Igual, es un trámite que está del lado de la Administración, pero sí, valdría la pena que tengan presente estas fechas, porque un año y medio se pasa volado, cuando nos damos cuenta se nos fue el año, año y medio y no tuvimos la posibilidad, o no tuvo la Administración -para plantearlo con sus términos correctos-, la posibilidad de negociar cosas importantes".

Sobre ello, dice don **Manfred Sáenz**: "Gracias, don Néstor. Lo tenemos muy claro y -repito- tan pronto obtengamos la homologación, la tarea es ya convocarlos para revisar esto con calma, ver propuestas, ya sin 'la espada de Damocles' del tiempo de la V Convención, pero sí, señor, créame que estamos muy conscientes y gracias por el comentario, pero sí, lo vamos a hacer así".

De igual forma, doña **Gina Carvajal** comenta: "Tal vez, don Manfred, en línea con lo que está sugiriendo don Néstor, poner un tiempo, homologada la V Convención, en un periodo de seis meses, como máximo, que se presenten los cambios o las modificaciones sobre tal y tal tema, que en este caso sería el IPC y el tema del subauditor interno".

En ese aspecto, dice don **Manfred**: “Para efectos de acuerdo, doña Gina, ¿cómo les parece a ustedes, señores Directores, que sea que se informe en el plazo de seis meses, homologado, a la Junta, los avances en la negociación de esos temas? Para poder traerles a ustedes qué se ha logrado”. Indica doña **Gina**: “Muy bien”.

Asimismo, el señor **Néstor Solís** hace ver: “Si pudiéramos dar un paso más y dejar establecido, para efectos de acuerdo, un cronograma, sería fantástico. Son dos puntos, entonces, volcarlos a un cronograma y negociar el cronograma no debería ser tan complicado, puede serlo”.

Dice don **Manfred**: “Con mucho gusto, don Néstor. Lo que me permito sugerir es, tan pronto esté homologada (la convención) traer el cronograma, porque el disparador es la homologación y a partir de eso, tener ese horizonte de seis meses, sí señor”.

Consulta doña **Gina Carvajal**: “¿Cuánto tarda esa homologación en el Ministerio de Trabajo, don Manfred, en su experiencia?”.

Responde el señor **Sáenz**: “No debería tardar más de dos meses, pero todo depende del Ministerio y tengamos presente que en marzo entra en vigor la Ley de Empleo Público y no sabemos, para ser honestos, si ellos van a sostener la revisión de la homologación, hasta que entre en vigencia la Ley de Empleo Público, que les da unas protestantes más amplias en revisión. No me preocupan esas potestades más amplias, porque este texto es bastante conservador, no tiene beneficios exorbitantes ni nada por el estilo, pero depende de ellos”.

Agrega don **Douglas Soto**: “Doña Gina, hoy la (homologación de la convención colectiva) del (Banco) Popular lleva cuatro meses en el Ministerio”.

En ese punto, dice doña **Gina Carvajal**: “Por eso, porque si son los cuatro (meses), pongamos que son cinco meses, más los seis que estamos dando, se les fue el año; entonces, lo importante es que el proceso todo -y dependemos del Ministerio de Trabajo-, pero cuando se dé, el plazo no supere el segundo semestre de este año o no supere los tres meses la negociación, una cosa así para que quede establecido ese compromiso, también con la Auditoría”.

Igualmente, el señor **Néstor Solís** señala: “Doña Gina, la otra alternativa es, y creo que no sería mal visto por el Sindicato, es que el disparador de ese cronograma sea la presentación ante el Ministerio. Si el Ministerio dura dos meses, cuatro o seis (meses) o un año

en homologar, ya se cumplió y ya podríamos hablar de los otros temas que quedaron pendientes ahí por tiempo y forma”.

En ese sentido, dice doña **Gina**: “Ir trabajando en paralelo, dice usted, don Néstor. Presentada (la solicitud de homologación ante el Ministerio) hacemos el cronograma de atención (de temas pendientes). Sí, me parece bien. Don Manfred, ¿cómo lo ve?”.

Responde el señor **Sáenz**: “No creo que haya ningún inconveniente, nada más se lo planteamos, pero tampoco encuentro que haya en esto, necesariamente, un inconveniente”.

Por lo tanto, indica la señora **Carvajal**: “Entonces, dejaríamos en el acuerdo, como un cronograma de atención, ya presentada la Convención, para poder hacer esas negociaciones adicionales”. Dice el señor **Sáenz**: “Sí, señora”.

Retomando la presentación, el señor **Sáenz Montero** dice: “Crédito para las personas trabajadoras, eso no cambia; la estabilidad laboral, esto, vean ustedes es pura forma. Audiencia por reestructuraciones se mantiene, se cambió aquí el número de artículo, porque la numeración se ajustó, pero es un tema de... (ver imagen n.º 13)”.

| | | |
|---|--|--|
| <p>Asociación Solidarista.</p> <p>Artículo 28. AUDIENCIA POR REESTRUCTURACIÓN</p> <p>Cuando por motivos de fuerza mayor o para lograr una</p> | <p>Artículo 26. ESTABILIDAD LABORAL</p> <p>La estabilidad laboral constituye uno de los derechos que conforman la carrera bancaria.</p> <p>Ninguna persona trabajadora, podrá ser despedida por motivos disciplinarios, salvo que se demuestre que</p> | |
| <p>mejor y eficiente prestación de los servicios, el Banco requiera objetiva e inevitablemente suprimir plazas, deberá realizar el estudio correspondiente y de previo a implementar la reestructuración, deberá suministrar el estudio técnico a UNEBANCO para su análisis y para que se pronuncie dentro del término de diez días hábiles.</p> <p>La decisión final la adoptará la administración, la cual debe tomar en cuenta las opiniones manifestadas durante el estudio técnico por el sindicato UNEBANCO, y por las <u>empleadas y los empleados</u> del área analizada.</p> <p>En caso extremo que se deba reestructurar la plaza, el Banco cancelará la cesantía, la cual se calculará con base en su antigüedad acumulada y el respectivo preaviso.</p> <p>En caso de terminación de la relación de trabajo por reorganización administrativa (reestructuración) debidamente aprobada por la Junta Directiva, el Banco pagará a la <u>empleada afectada o al empleado</u> afectado una indemnización a razón de un mes de salario por cada año laborado o fracción mayor a seis meses de trabajo continuo y efectivo con el Banco, sin límite de años, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 inciso f del estatuto de servicio civil.</p> <p>Artículo 29. AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Las personas que laboren para el Banco gozarán del derecho de auxilio de cesantía de acuerdo con las</p> | <p>cometió una falta grave que justifique su cesación, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 81 del <i>Código de Trabajo</i>, previo cumplimiento del debido proceso.</p> <p>La persona trabajadora que sea despedida en forma arbitraria, ilegal o discriminatoria, así declarado en sentencia judicial firme, tendrá derecho a su reinstalación y, a título de daños y perjuicios, se le reconocerá el pago de todos los salarios caídos, desde la fecha en que fue despedida, hasta la fecha en que efectivamente se reincorpore. En tal caso, de haber estado afiliada a la Asociación Solidarista, la persona trabajadora, deberá reintegrar a la Asociación los aportes patronales que haya retirado al momento de la terminación del contrato. A criterio de la persona trabajadora, en la ejecución de la correspondiente sentencia, podrá optar por la reinstalación con el pago de los salarios caídos o, el pago de dichos salarios caídos y el importe del auxilio de cesantía que le corresponda de acuerdo con su antigüedad –incluyendo al ajuste contemplado en el artículo 29–, más el importe de preaviso, descontándose para tal efecto los aportes que haya hecho el Banco a la Asociación Solidarista.</p> <p>Artículo 27. AUDIENCIA POR REESTRUCTURACIÓN</p> <p>Cuando por motivos de fuerza mayor o para lograr una mejor y eficiente prestación de los servicios, el Banco requiera objetiva e inevitablemente suprimir plazas, deberá realizar el estudio correspondiente y de previo a</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>siguientes reglas:</p> <p>1 Para las <u>empleados</u> y los <u>empleados en propiedad</u> que al momento de la homologación de la IV Convención Colectiva acumulen diecinueve años, seis meses y un día o más de servicio continuo e ininterrumpido, tendrán derecho a percibir veinte meses de cesantía, calculados según el artículo 30, inciso b) del Código de Trabajo. Al monto total a cancelar, deberá restársele el aporte total mensual acumulado que haya hecho el Banco y que se registre en las cuentas individuales que tenga la persona en la Asociación Solidarista, el régimen obligatorio de pensiones y el fondo de capitalización laboral.</p> <p>2 Para las <u>empleadas</u> y los <u>empleados en propiedad</u> que al momento de la homologación de la IV Convención Colectiva acumulen diecinueve años seis meses o menos de servicio continuo e ininterrumpido, tendrán derecho a percibir un máximo de veinte periodos de cesantía, calculados conforme con el artículo 29 del Código de Trabajo.</p> | <p>implementar la reestructuración, deberá suministrar el estudio técnico a UNEBANCO para su análisis y para que se pronuncie dentro del término de quince días hábiles.</p> <p>La decisión final la adoptará la administración, la cual debe tomar en cuenta las opiniones manifestadas durante el estudio técnico por el sindicato UNEBANCO, y por las personas trabajadoras del área analizada.</p> <p>En caso extremo que se deba reestructurar la plaza, el Banco cancelará la cesantía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de esta convención.</p> <p>En caso de terminación de la relación de trabajo por reorganización administrativa (reestructuración) debidamente aprobada por la Junta Directiva, el Banco pagará a la persona trabajadora afectada una indemnización según lo establecido en el artículo 28 de esta convención.</p> | |
|---|---|--|

Imagen n.º13. Artículo 26 y Artículo 27

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Agrega don **Manfred**: “El auxilio de cesantía; recordemos que el auxilio de cesantía que contenía esta Convención era de 20 (años), después por acciones de inconstitucionalidad bajó a 12 (años) y ahora, simplemente, se ajustó a lo que diga la ley, la Ley lo que dispone es que son ocho años (ver imagen n.º14). Entonces, se evitó aquí a hacer referencia a número de meses, si no, simplemente, apegarnos al texto de la ley, dice ‘lo que se disponga en la ley’ y la Ley 2166, que son ocho años, no puede superar los ocho años.

| | | |
|--|---|--|
| <p>máximo de veinte periodos de cesantía, calculados conforme con el artículo 29 del Código de Trabajo.</p> <p>3 Para los <u>empleados y empleadas</u> que ingresen en propiedad a partir de la fecha de homologación de la IV Convención Colectiva tendrán derecho a percibir un máximo de dieciocho periodos de cesantía conforme con el artículo 29 del Código de Trabajo.</p> | <p>Artículo 28. AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Las personas trabajadoras que laboren para el Banco tienen derecho del auxilio de cesantía, de acuerdo al cálculo que se disponga en la ley vigente.</p> | <p>Se elimina la referencia a un número de meses en particular y se remite a lo que disponga la Ley en vigor. Actualmente, el artículo 39 de la Ley 2166 dispone: “...La <i>indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones, contempladas en el artículo 26 de la presente ley, se regulará según lo establecido en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y no podrá superar los ocho años...</i>”.</p> |
|--|---|--|

Imagen n.º14. Artículo 28

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Comité Asesor (del Desarrollo del Capital Humano), eso no cambia. La Comisión de Salud Ocupacional no cambia, nada más se hace un ajuste por equidad de género, lo pueden ver aquí ustedes (ver imagen n.º15), que haya, por lo menos, una representante femenina, por cada una de las partes que están ahí incorporados”.

| | | |
|---|--|----------|
| <p>simple entre las empleadas y los empleados, y tres representantes del Banco, los cuales serán nombradas o nombrados por un periodo de tres años, cuyo régimen de funcionamiento se regulará por el instructivo que establezca la propia comisión.</p> <p>Las funciones que le competen a esta Comisión son las que establece el artículo 288, siguientes y concordantes del <i>Código de Trabajo</i> y las estipuladas en el <i>Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional</i> según Decreto Ejecutivo N.º 18379-tss.</p> <p>El Banco establecerá un programa que evalúe el impacto que las tecnologías de información y comunicaciones pudieran tener en la calidad de vida de las empleadas y de los empleados, particularmente en la organización del trabajo, duración e intensidad del trabajo y cualificaciones profesionales, que será uno de los objetivos de la Comisión de Salud Ocupacional.</p> <p>Artículo 34. UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL</p> <p>El Banco mantendrá la Unidad de Salud Ocupacional, que se dotará de todos los recursos humanos, materiales y tecnológicos que sean necesarios para procurar que las empleadas y los empleados alcancen el mayor nivel de bienestar físico y laboral.</p> | <p>Artículo 32. COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL</p> <p>La Comisión de Salud Ocupacional está integrada por tres representantes de las personas trabajadoras, que serán designadas por la Junta Directiva de UNEBANCO, y tres representantes del Banco nombrados por la Gerencia General, el periodo de su nombramiento será de tres años, cuyo régimen de funcionamiento se regulará por el instructivo que establezca la propia comisión. Al menos uno de sus integrantes, por cada una de las partes representadas, deberá ser una persona trabajadora femenina del Banco.</p> <p>Las funciones que le competen a esta Comisión son las que establece el artículo 288, siguientes y concordantes del <i>Código de Trabajo</i> y las estipuladas en el <i>Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional</i> según Decreto Ejecutivo N.º 18379-tss.</p> <p>El Banco establecerá un programa que evalúe el impacto que las tecnologías de información y comunicaciones pudieran tener en la calidad de vida de las personas trabajadoras, particularmente en la organización del trabajo, duración e intensidad del trabajo y cualificaciones profesionales, que será uno de los objetivos de la Comisión de Salud Ocupacional.</p> | <p>b</p> |
|---|--|----------|

Imagen n.º15. Artículo 32

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Comenta también, el señor **Manfred Sáenz**: “La Unidad de Bienestar laboral, tampoco, no cambia; el tema de actividades culturales tampoco. Fuimos un poquito más allá, relativo a todo lo que es acoso, pero esto, en esencia, se mantiene lo mismo (ver imagen n.º16)”.

| | | |
|--|---|--|
| <p>cual le brindaría a la comisión todo el apoyo y asesoría que requiera.</p> <p>Artículo 35. PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES</p> <p>El Banco conjuntamente con UNEBANCO, promocionarán como parte de las políticas de calidad de vida, programas dirigidos a la formación cultural y al bienestar físico-laboral para las empleadas y los empleados, mismos que se ejecutarán en coordinación entre UNEBANCO y la Unidad de Salud Ocupacional.</p> <p>Para estos efectos el Banco destinará la suma necesaria de acuerdo con los planes que conjuntamente se propongan desarrollar. Para este efecto, UNEBANCO y la administración del Banco prepararán y definirán conjuntamente el programa anual de actividades, el cual se aprobará, en el presupuesto de cada año, incluyéndose la correspondiente partida presupuestaria.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p> <p style="text-align: center;">PARTICIPACIÓN DE UNEBANCO EN PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Artículo 36. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</p> | <p>Artículo 33. UNIDAD DE BIENESTAR LABORAL</p> <p>El Banco mantendrá la Unidad de Bienestar Laboral, que se dotará de todos los recursos humanos, materiales y tecnológicos que sean necesarios para procurar que las personas trabajadoras alcancen el mayor nivel de bienestar físico y laboral.</p> <p>La Unidad de Bienestar Laboral le brindará a la Comisión de Salud Ocupacional toda la colaboración y asesoría técnica que necesite, y funcionará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 300 del <i>Código de Trabajo</i>, la cual le brindaría a la comisión todo el apoyo y asesoría que requiera.</p> <p>Artículo 34. PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES</p> <p>El Banco conjuntamente con UNEBANCO, promocionarán como parte de las políticas de calidad de vida, programas dirigidos a la formación cultural y al bienestar físico-laboral para las personas trabajadoras, mismos que se ejecutarán en coordinación entre UNEBANCO y la Unidad de Bienestar Laboral.</p> <p>Para estos efectos el Banco destinará la suma necesaria de acuerdo con los planes que conjuntamente se propongan desarrollar. Para este efecto, UNEBANCO y la administración del Banco prepararán y definirán conjuntamente el programa anual de actividades, el cual</p> | |
|--|---|--|

Imagen n.º16. Artículo 33

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Les hablaba también, en la anterior ocasión, de este (artículo) 36 Bis, es buscando un mecanismo alterno para ciertas faltas, que sean leves, que no todo tenga que ir a culminar en el procedimiento ordinario sancionatorio, que implica costos, procesos, tiempo, pero todo estará sujeto a un reglamento, que tiene que aprobar esta Junta Directiva; entonces, tampoco es que

aquí va a haber un cheque en blanco, sino que esta es una norma programática y eso se desarrollará en un reglamento, que el transitorio I establece que ese reglamento debería estar en seis meses, después de homologada (la Convención Colectiva), por lo menos negociado ya entre las partes (ver imagen n.º17)”.

| | | |
|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII</p> <p style="text-align: center;">MARCO DE REGULACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL</p> <p>Artículo 38. FOMENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL</p> | <p style="text-align: center;">ARTICULO 36 BIS.- MECANISMOS DE SOLUCION ALTERNOS A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</p> <p>El Banco regulará en el Reglamento de Procedimientos Administrativos, los mecanismos de solución alterna a los procedimientos administrativos disciplinarios y de responsabilidad patrimonial que considere pertinentes, tales como la conciliación, procedimiento abreviado, reparación integral del daño o cualquier otro.</p> | <p>Se trata de implementar mecanismos alternativos para situaciones que permitan aplicar una media diferente a las sanciones laborales típicas. Pero todo estaría sujeto al reglamento que se someta al conocimiento y aprobación de la JDG.</p> |
|---|--|--|

Imagen n.º17. Artículo 36 Bis
Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Agrega don **Manfred:** “El tema de la libertad sindical, gestiones, asistencia y reunión y aquí, la colaboración, lo pidió Unebanc para realizar algunas labores de capacitación, en coordinación con (Gerencia Corporativa) Capital Humano y (Universidad Corporativa) Sago, sobre todo lo que se les expresaba, en ese momento, con mucho gusto podemos coordinar, pero que hay que tratar de no saturar a los compañeros de ventas, sobre todo, con capacitaciones, sino que tratar de distribuirlas, a lo largo del tiempo (ver imagen n.º18).

| | | |
|---|---|---|
| <p>funcionamiento de las oficinas del Banco. Tratándose del uso del medio de transporte, UNEBANCO, hará la solicitud con la debida antelación y el Banco lo autorizará dentro de sus posibilidades.</p> <p>Artículo 42. ESTABILIDAD SINDICAL</p> <p>Las y los integrantes de la Junta Directiva de UNEBANCO tendrán derecho a estabilidad laboral, salvo que incurran en falta grave, previo cumplimiento del debido proceso, durante el periodo de su mandato y hasta por veinticuatro meses después de la conclusión de su periodo. En caso de reestructuración, tendrán igual protección, salvo aceptación expresa de la o del integrante</p> | <p>Artículo 40. FACILIDADES Y VENTAJAS</p> <p>El Banco reconoce y otorgará, a UNEBANCO, las garantías, y facilidades requeridas para el cumplimiento de esta convención colectiva de trabajo. El Banco le permitirá a UNEBANCO el uso de medios de transporte así como de todos sus medios para comunicarse con las personas trabajadoras, tales como telefónicos, radiales, fax, medios electrónicos (internet, intranet, correo electrónico), valijas, murales o pizarras en cada uno de los centros de trabajo, los cuales deberán utilizarse de manera razonable, sin que se altere el normal funcionamiento de las oficinas del Banco. Tratándose del uso del medio de transporte, UNEBANCO, hará la solicitud con la debida antelación y el Banco lo autorizará dentro de sus posibilidades.</p> <p>Asimismo, UNEBANCO, le presentará anualmente a Gerencia Corporativa de Capital Humano un plan de capacitación, consistente en talleres y seminarios, de carácter laboral y sindical, con la finalidad que se incluya en la programación anual de actividades de esa gerencia de común acuerdo.</p> | <p>Lo que se pretende es coordinar todas las labores de capacitación para dosificar y no saturar a las personas trabajadoras.</p> |
|---|---|---|

Imagen n.º18. Artículo 40
Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

La eliminación de las vitrinas, porque esto ya es cosa del pasado, es histórico; reuniones con las personas trabajadoras; el permiso de goce para las labores propias; el local, recordarán ustedes que el local era un tema, se logró eliminar la referencia a un lugar en específico, sino que es un local que reúna ciertas condiciones (ver imagen n.º19)”.

| | | |
|---|--|--|
| <p>empleadas y de los empleados; así como publicaciones de política partidista electoral. Las publicaciones que se exhiban deberán llevar firma responsable y llevar el sello de UNEBANCO.</p> <p>Artículo 44. REUNIÓN CON LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS</p> <p>Las directivas, los directivos, las delegadas y los delegados de UNEBANCO tienen el derecho de reunirse con las empleadas y los empleados en los distintos centros de trabajo y dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se altere la normal prestación del servicio. UNEBANCO hará la solicitud al respectivo jefe del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres días, quien brindará la colaboración necesaria.</p> <p>El Banco reconoce el derecho de las y los integrantes del Comité Ejecutivo, de las delegadas y de los delegados de UNEBANCO para celebrar reuniones fuera de horas de trabajo con las empleadas y los empleados en todos los centros de trabajo del Banco de Costa Rica, con excepción de todas las áreas de acceso restringido. La celebración de estas reuniones se deberá coordinar previamente con la administración del respectivo centro de trabajo, sin que se altere el normal funcionamiento de las oficinas del Banco.</p> <p>Cuando a estas reuniones asistieren personas ajenas al Banco, como asesores o funcionarios de UNEBANCO, deberán acreditarlos previamente con indicación de nombre, domicilio y cédula, y deberán obtener autorización para el ingreso, debiéndose respetar las regulaciones que en materia de seguridad haya emitido el Banco. Durante la reunión los funcionarios del Banco deberán portar el carné de la institución, y las personas autorizadas al de visitante. El Banco no asumirá responsabilidad civil alguna con motivo de la realización de estas visitas.</p> <p>Artículo 45. OTROS PERMISOS CON GOCE DE SALARIO</p> | <p>Artículo 42. VITRINAS O PIZARRAS Eliminado</p> <p>El Banco mantendrá una vitrina o pizarra en cada uno de los pisos de su edificio central, y una sola en las otras oficinas existentes, así como cualquier otra oficina que se establezca en el futuro a fin de que el sindicato pueda exhibir circulares, convocatorias, informes y asuntos de interés laboral. Se instalarán en los lugares de mayor afluencia de las personas trabajadoras del Banco, y estarán a cargo, en su manejo, de las personas integrantes del Comité Ejecutivo UNEBANCO. En estas vitrinas o pizarras queda prohibido exhibir documentos, boletines, material gráfico o cualquier otro tipo de información injuriantes que atente contra la moral o buenas costumbres para con la institución, sus representantes o de las personas trabajadoras; así como publicaciones de política partidista electoral. Las publicaciones que se exhiban deberán llevar firma responsable y llevar el sello de UNEBANCO.</p> <p>Artículo 42. REUNIÓN CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS</p> <p>Las personas directivas y las personas delegadas de UNEBANCO tienen el derecho de reunirse con las personas trabajadoras en los distintos centros de trabajo y dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se altere la normal prestación del servicio. UNEBANCO hará la solicitud al respectivo jefe del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres días, quien brindará la colaboración necesaria.</p> <p>El Banco reconoce el derecho de las personas integrantes del Comité Ejecutivo, y de las delegadas de UNEBANCO para celebrar reuniones fuera de horas de trabajo con las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo del Banco de Costa Rica, con excepción de todas las áreas de acceso restringido. La celebración de estas reuniones se deberá coordinar previamente con la administración del respectivo centro de trabajo, sin que se altere el normal funcionamiento de las oficinas del</p> | <p>Quedó en desuso por el avance de las tecnologías de información.</p> |
| <p>Con el fin de promover la capacitación de los dirigentes o afiliados al Sindicato, podrá el Banco otorgar permiso con goce de salario a estos, en las oportunidades que se le solicite, mediante una nota dirigida al Gerente General con quince días de anticipación, justificando y documentando la importancia del evento.</p> <p>Artículo 46. LOCAL DE UNEBANCO</p> <p>El Banco continuará proporcionándole a UNEBANCO el uso del local, ubicado en la planta alta de la oficina de Paseo de Estudiantes de ese Banco, en la ciudad de San José, salvo que de común acuerdo se traslade su sede a otro sitio.</p> <p>El Banco continuará otorgándole todas las facilidades y servicios que actualmente le presta y cualquier otro necesario para la normal operación de sus funciones.</p> <p>Artículo 47. NUEVAS EMPLEADAS Y NUEVOS EMPLEADOS</p> <p>El Banco le informará mensualmente a UNEBANCO de la contratación de nuevas empleadas y de nuevos empleados (permanentes o temporales) y le brindará un espacio dentro del proceso de inducción, para que esas empleadas y esos empleados conozcan sus objetivos y actividades.</p> | <p>Banco.</p> <p>Cuando a estas reuniones asistieren personas ajenas al Banco, como asesores o personas trabajadoras de UNEBANCO, deberán acreditarlos previamente con indicación de nombre, domicilio y cédula, y deberán obtener autorización para el ingreso, debiéndose respetar las regulaciones que en materia de seguridad haya emitido el Banco. Durante la reunión las personas trabajadoras del Banco deberán portar el carné de la institución, y las personas autorizadas el de visitante. El Banco no asumirá responsabilidad civil alguna con motivo de la realización de estas visitas.</p> <p>Artículo 43. OTROS PERMISOS CON GOCE DE SALARIO</p> <p>Con el fin de promover la capacitación de los dirigentes o afiliados al Sindicato, podrá el Banco otorgar permiso con goce de salario a estos, en las oportunidades que se le solicite, mediante una nota dirigida al Gerente General con quince días de anticipación, justificando y documentando la importancia del evento.</p> <p>Artículo 44. LOCAL DE UNEBANCO</p> <p>El Banco continuará proporcionándole a UNEBANCO el uso del local, en la ciudad de San José, salvo que de común acuerdo se traslade su sede a otra provincia.</p> <p>El Banco continuará otorgándole todas las facilidades y servicios que actualmente le presta y cualquier otro necesario para la normal operación de sus funciones.</p> | <p>Se respeta el derecho para utilizar un local o espacio que provea el Banco, pero no necesariamente circunscrito al área que hoy se utiliza.</p> |

Imagen n.º 19. Artículos 42, 43 y 44
Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

El señor **Sáenz Montero**, continuando con su exposición, señala lo siguiente: “La deducción de cuotas y la licencia, aquí está el tema, otra vez de las vacaciones del personal que está dedicado a tiempo completo, son dos personas. Reitero, ellos están asumiendo el compromiso de llevarlo a sus estatutos; el permiso de licencia para asamblea general (ver imagen n.º 20)”.

| | | |
|--|--|--|
| <p>Artículo 50. LICENCIA A DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS UNEBANCO</p> <p>El Banco concederá dos licencias con goce de salario a dos integrantes de Comité Ejecutivo de UNEBANCO, una de ellas o uno de ellos deberá ser la Secretaria o el Secretario General del Sindicato, o cualquier otra u otro estatutario de su mandato, para que se dediquen a realizar las funciones propias de UNEBANCO quienes no perderán ninguno de los derechos establecidos en esta convención o su contrato individual. La otra o el otro integrante será designada o designado por el Comité Ejecutivo de UNEBANCO.</p> <p>Además, el Banco le concederá al Sindicato veinticinco (25) días hábiles por mes, con goce de salario, para que la Junta Directiva los distribuya a su mejor conveniencia, entre sus integrantes, los cuales se destinarán al cumplimiento de labores propias de la entidad gremial.</p> <p>Artículo 51. LICENCIA PARA ASISTENCIA A ASAMBLEA GENERAL</p> <p>El Banco otorgará dos permisos por año, con goce de salario, a 10 delegadas o delegados de UNEBANCO, para que asistan a su Asamblea General. Asimismo, otorgará un permiso por año, con goce de salario, a una delegada o a un delegado de UNEBANCO por cada oficina del Banco para que asistan al congreso anual de esta organización.</p> <p>La nómina de las delegadas y de los delegados la comunicará UNEBANCO a la División Capital Humano con una anticipación de diez (10) días hábiles.</p> <p>Artículo 52. PERMISOS A INTEGRANTES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE UNEBANCO</p> <p>El Banco otorgará una licencia de 10 días calendario bianuales, con goce de salario, que se distribuirán entre los integrantes del tribunal electoral de UNEBANCO, para que se dediquen a atender el proceso de elección de la Junta Directiva del Sindicato. En el caso que se postule solo una papeleta, esta licencia se reducirá a la mitad.</p> | <p>Artículo 47 LICENCIA PARA SESIÓN A JUNTA DIRECTIVA UNEBANCO</p> <p>El Banco le concederá a las personas directivas de UNEBANCO licencia con goce de salario, una vez por mes, para que asistan a sesión de su Junta Directiva.</p> <p>Artículo 48. LICENCIA A LAS PERSONAS DIRECTIVAS DE UNEBANCO</p> <p>El Banco concederá licencia con goce de salario a dos personas integrantes de Comité Ejecutivo de UNEBANCO, una de ellas deberá ser la persona que ocupe el puesto de la Secretaría General del Sindicato, o cualquier otra persona que la sustituya en su cargo, por todo el período electo que indique el estatuto del sindicato. La otra persona trabajadora será designada por el Comité Ejecutivo de UNEBANCO. Estas dos personas trabajadoras con licencia deben cumplir en el año respectivo, su derecho de vacaciones recibidas anualmente y no perderán ninguno de los derechos establecidos en esta convención o en su contrato individual.</p> <p>Además, el Banco le concederá al Sindicato veinticinco (25) días hábiles por mes, con goce de salario, para que la Junta Directiva los distribuya a su mejor conveniencia, entre sus integrantes, los cuales se destinarán al cumplimiento de labores propias de la entidad gremial.</p> <p>Artículo 49. LICENCIA PARA ASISTENCIA A ASAMBLEA GENERAL</p> <p>El Banco otorgará dos permisos por año, con goce de salario, a 10 personas delegadas de UNEBANCO, para que asistan a su Asamblea General. Asimismo, otorgará un permiso por año, con goce de salario, a una persona delegada de UNEBANCO por cada oficina del Banco para que asistan al congreso anual de esta organización.</p> <p>La nómina de las personas delegadas la comunicará UNEBANCO a la Gerencia Corporativa de Capital Humano con una anticipación de diez (10) días hábiles.</p> <p>Artículo 50. PERMISOS A INTEGRANTES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE UNEBANCO</p> <p>El Banco otorgará una licencia de 10 días calendario bianuales, con goce de salario, que se distribuirán entre los integrantes del tribunal electoral de UNEBANCO, para que se dediquen a atender el proceso de elección de la Junta Directiva del Sindicato. En el caso que se postule solo una papeleta, esta licencia se reducirá a la mitad.</p> | <p>Aquí destaca la obligación de que las personas que ocupen las posiciones con licencia sindical disfruten de sus vacaciones.</p> |
|--|--|--|

Imagen n.º20. Artículos 47, 48, 49 y 50

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

Asimismo, dice don **Manfred**: “Disposiciones finales de la Convención, que cambia. El transitorio I, como les decía, de esta norma, es para arreglar el (artículo) 36 Bis, que es el tema de ese mecanismo alternativo, para solucionar faltas que no son graves, son leves, buscarle mecanismos distintos (ver imagen n.º21).

El transitorio II, les decía que, efectivamente, don Rafael (Mendoza) nos hizo llegar una observación suya de, sí, el transitorio II, como explicaba, está previsto para poder - voy a usar una palabra coloquial- ‘sacar una pega’ de nombramientos que tenemos, tanto a nivel operativo, a nivel de jefaturas. Esto es un mecanismo más expedito, que está definido para la - como dice aquí, en el número 1, para las categorías operativas, técnicas y profesionales, con cierta calificación, con cierta nota para arriba.

El otro supuesto es para las personas o nombramientos de personal a cargo; entonces, se enfoca mucho en temas de liderazgo, pero la redacción se precisó para que se

entienda que el transitorio no solo es para quienes -si la Convención se homologa, repito, mañana- los que tienen los supuestos hoy, participan, pero puedes adquirir durante la vigencia de ese transitorio, que es un año, también, pueden cumplir los supuestos.

Se habló con el Sindicato y ellos nos advertían que les parecía un poco, no muy eficiente que, si una persona estaba a días o cumplía en semanas los requisitos, no aplicarle el mismo transitorio, para sacar esos nombramientos rápidos y la idea es eliminar toda esa cantidad de casos que están pendientes, que consumen muchos recursos y horas de (Gerencia Corporativa) Capital Humano. Don Rafael, usted tenía otra observación allí, no sé si gusta compartirla, por favor”.

| | | |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES</p> <p>Artículo 53. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA</p> <p>La presente convención colectiva tendrá una vigencia de dos años, a partir de su firma y depósito. De conformidad con el artículo 58 del <i>Código de Trabajo</i> esta convención se prorrogará automáticamente por un periodo igual si ninguna de las partes la denuncia oportunamente. En este último caso (de haber denuncia), se mantendrá todas sus disposiciones vigentes mientras se negocia y celebra la siguiente.</p> <p>Por ser de interés institucional, el Banco facilitará en forma impresa, un ejemplar de la convención colectiva, para cada empleada y empleado en material de buena calidad, a distribuir por UNEBANCO.</p> <p style="text-align: center;">DISPOSICIONES FINALES</p> | <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES</p> <p>Artículo 51. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA</p> <p>La presente convención colectiva tendrá una vigencia de tres años, a partir de su firma y depósito. De conformidad con el artículo 58 del <i>Código de Trabajo</i> esta convención se prorrogará automáticamente por un periodo igual si ninguna de las partes la denuncia oportunamente. En este último caso (de haber denuncia), se mantendrá todas sus disposiciones vigentes mientras se negocia y celebra la siguiente.</p> <p>Por ser de interés institucional, el Banco facilitará en forma impresa, un ejemplar de la convención colectiva, para cada persona trabajadora en material de buena calidad, a distribuir por UNEBANCO.</p> <p style="text-align: center;">DISPOSICIONES FINALES</p> <p>Transitorio I.</p> <p>Para los efectos del artículo 36 Bis, las partes firmantes de esta convención se comprometen a presentar la propuesta del reglamento requerido en un plazo máximo de seis meses, a partir de la vigencia de esta convención.</p> | <p>Se relaciona con la implementación de mecanismos alternos en sustitución de las sanciones disciplinarias tradicionales.</p> |
| <p>Transitorio I.</p> <p>Por un interés institucional de fortalecer y modernizar el Banco, durante un plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la homologación de la presente Convención Colectiva por parte del Ministerio de Trabajo, la persona que tenga más de diez años de antigüedad en el Banco, podrá solicitar la terminación del contrato por mutuo acuerdo, con el pago de una indemnización por auxilio de cesantía de un mes de salario por cada año laborado o fracción mayor a seis meses, con un tope máximo de treinta y cinco meses.</p> <p>El salario promedio, se calculará conforme lo establece el artículo 30 inciso b) del <i>Código de trabajo</i>.</p> <p>Al monto que le corresponda a la empleada o al empleado, por concepto de auxilio de cesantía, al momento en que surja el derecho a la liquidación, se le restará los aportes patronales a la Asociación Solidarista, al régimen obligatorio de pensiones y el fondo de capitalización laboral.</p> <p>La empleada o el empleado que se acoja al beneficio indicado en este transitorio, le resultará aplicable en lo que corresponda lo dispuesto en el inciso b) del artículo 586 del <i>Código de trabajo</i>.</p> <p>No podrán acogerse a este beneficio hasta que sean liberados de los cargos o se dicte el acto definitivo en firme a su favor, las personas sometidas a:</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>a.—Una investigación preliminar</p> <p>b.—Un procedimiento administrativo disciplinario y/o civil, por la eventual comisión de un hecho irregular</p> <p>c.—Una denuncia en su contra por supuesto acoso sexual o laboral</p> <p>d.—Un procedimiento civil y/o penal;</p> <p>Para los efectos del presente transitorio, no se podrá tomar en consideración para el cómputo de los años laborados en el Banco, el tiempo servido en otras entidades del sector público, o bien, en el mismo Banco o en sus empresas subsidiarias por una relación laboral que haya finalizado previamente.</p> <p>Transitorio II: al artículo 25 sobre carrera bancaria:</p> <p>Dada la urgencia que tiene el Banco de implementar algunos de los proyectos contemplados en el plan estratégico y así mejorar su situación financiera, los nombramientos, ascensos y cualquier otro movimiento podrán realizarse por concurso interno o sin él, siempre respetando principios de sana administración y buena fe, de tal forma que se garantice que la escogencia responda a las necesidades del Banco. Igualmente, se podrá recurrir a la contratación externa sin que necesariamente se haya agotado el mecanismo de concurso interno, cuando las competencias técnicas y personales del puesto así lo requieran. Este transitorio regirá hasta el 31 de diciembre del 2015</p> | <p>Transitorio II</p> <p>Dentro del plazo de un año a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva, la Gerencia Corporativa de Capital Humano, elaborará los estudios técnicos respectivos y podrá aplicar los ascensos y/o movimientos definitivos, de conformidad con las disposiciones establecidas en esta norma transitoria, sin necesidad del procedimiento ordinario de concurso interno, garantizándose siempre la idoneidad, de aquellas personas trabajadoras que se encuentren en condición temporal o de recargo de funciones, quienes deberán cumplir las siguientes condiciones y requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para el caso de las categorías denominadas operativas, técnicas y profesionales: el plazo mínimo de realizar las nuevas funciones debe ser de seis meses de forma ininterrumpida, | <p>Se trata de una solución temporal, para tratar de resolver en un año muchos de los nombramientos en trámite. Lo que se busca es dar estabilidad a las personas que tiene mucho tiempo desempeñando satisfactoriamente una posición. Es una medida excepcional debidamente consensuada con el sindicato.</p> |
| | <p>realizándose la verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil, la evaluación de desempeño del último periodo que pueda ser considerado en el proceso con una nota igual o superior a 80.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Para el caso de los puestos que tengan personal a cargo: el plazo mínimo de realizar las nuevas funciones de forma ininterrumpida es de al menos un año, se deberá considerar los resultados de la evaluación de clima organizacional lo correspondiente a la dimensión de liderazgo de los últimos dos años de cada persona trabajadora, la cual debe ser igual o mayor a un 90%, los resultados de la evaluación cualitativa de los últimos dos periodos que pueden ser considerados en el proceso de valoración con una nota igual o superior a 90%, la certificación gerencial del Programa de Expansión sin límites con el nivel que esté vigente al momento, así como el cumplimiento de los requisitos del perfil del puesto. <p>El transitorio permanecerá en vigor por un año a partir del momento de la homologación de la V Convención Colectiva por parte del Ministerio de Trabajo. El transitorio será aplicado para todas las personas que cumplan los requisitos al momento de iniciar su vigencia y también para aquellas personas que cumplan con dichos requisitos durante el año de vigencia mencionado del presente transitorio.</p> | |
| <p>ARTICULO III: CONSTANCIA DE CIERRE</p> <p>Hace constar que el presente documento se firma en tres</p> | <ol style="list-style-type: none"> 3. Para todos los casos en el expediente, debe de constar el informe recomendativo del superior jerárquico inmediato de la persona trabajadora. <p>Transitorio III. Sobre el ajuste salarial por concepto de aumento del costo de vida.</p> <p>Durante los primeros doce (12) meses de vigencia de la Convención Colectiva, el ajuste salarial semestral por concepto de variación del costo de vida, previsto en los artículos 5 inciso b) y 6 de esta V Convención Colectiva, no procederá automáticamente cuando la variación porcentual semestral del índice de precios al consumidor sea superior al 10%.</p> <p>En este supuesto, el Banco y UNEBANCO se comprometen a iniciar conversaciones para negociar el porcentaje de ajuste del costo de vida aceptable, dentro del mes siguiente de la publicación del índice de precios al consumidor, y en caso de no llegar a un acuerdo se aplicará el artículo 6 de la V Convención Colectiva.</p> <p>ARTICULO IV: CONSTANCIA DE CIERRE</p> <p>Hace constar que el presente documento se firma en tres tantos originales en cumplimiento de lo dispuesto en</p> | <p>Se relaciona con el ajuste salarial por variación del IPC sobre lo que ya se había conversado con la JDG.</p> |

Imagen n.º21. Capítulo VIII, Disposiciones finales

Fuente: Gerencia Corporativa Jurídica

En ese sentido, indica el señor **Mendoza Marchena**: “Sí, gracias. En efecto, tal vez, creo que no me permití explicar, muy brevemente, porqué es que la Auditoría (Interna) hizo anotaciones y observaciones; nosotros no participamos de la negociación ni el suscrito tampoco es afecto a los términos de la Convención Colectiva. En realidad, lo que lo hicimos, en su momento, el año pasado, respondiendo a una solicitud de asesoría, nos comparten un borrador y, sobre ello, nosotros indicamos algunas consideraciones.

Sin embargo, de eso nosotros no tuvimos devolución, entonces, conocimos la versión final hasta ahora que se agendó y por eso fue que, doña Gina y señores Directores, fue que consideramos necesario dejar consignado algunas de esas consideraciones. En particular o en concreto, sobre este transitorio, nosotros habíamos sugerido que sería muy conveniente, sobre todo, a efectos de sustentar que este tipo de transitorios, dejar por ahí consignado un análisis de la población que, en este momento, está exactamente sujeto a estos nombramientos interinos y varios de ellos, creo que incluso superan los tres años.

Un análisis un poquito detallado, no solo detallando cantidad, sino cuáles son los puestos, cuántos años; incluso, si hay un tema de incompatibilidad o algún problema con la política de igualdad de género, etcétera. Esa estadística, (Gerencia Corporativa) Capital Humano la hizo, nos la presentó el año pasado; entonces, para efectos de esta resolución o conocimiento, nos parecía conveniente que la Junta conociera y dimensionara de qué estamos hablando, cuál es esa población y esa masa de casos que, exactamente, tienen muchos años y este transitorio se justifica, muy apropiadamente, para esa población de compañeros y compañeras.

En concreto, también habíamos mencionado, no solo aportar esa información que era importante para resolver esto, sino que también, como que esa justificación de antigüedad o ‘de pega’ -para usar el término de don Manfred- parecía que no podría aplicar para los nuevos nombramientos, o sea, los que se den, a partir de la negociación o la homologación, debido a que ya eso, es el día a día, eso es la normalidad, pero bueno, entendemos que el Sindicato aceptó, más bien, que cubriera a ese grupo.

Esa era una observación que hicimos y ya, bueno, don Manfred explicó que el Sindicato estuvo anuente a incorporar, no solo los casos antiguos, sino incluso lo más reciente, que es el día a día. Ese es el comentario que quería hacer de este transitorio, don Manfred”.

En cuanto a lo comentado, doña **Gina Carvajal** dice: “Don Manfred, entonces, en ese caso, aplicaría también esa exposición de motivos, sobre esa población”.

Al respecto, dice el señor **Sáenz**: “Con mucho gusto, yo, entonces, salvo mejor criterio de don Douglas, creo que Capital Humano, esa información, la tienen a flor de piel, para traer y presentarles a ustedes un informe de ese universo”.

Agrega doña **Gina**: “Que presenten ese informe y que forme parte, también del legado de información de la Convención”. Dice don **Manfred**: “Claro que sí”.

Continuando con la presentación, el señor **Sáenz Montero** expresa: “El tercer transitorio es el que, bueno, ya he dicho yo varias veces, es el tema de costo de vida (en referencia a la imagen n.º21). Como ustedes mismos lo habían mencionado en otra oportunidad y de esto, hasta donde yo conozco y recuerdo, no hay en una Convención Colectiva actual, un límite o una consideración de esta naturaleza, pero, sobre todo, lo que hay es el compromiso de ellos, perdón que insista y que sea reiterativo, de sentarse a revisar el tema del IPC.

Además, de la solicitud de los nombramientos de la Auditoría, para buscar un mecanismo, por lo menos, logramos un 10%, tal vez ustedes lo vean un 10% demasiado grande, pero bueno, ya tenemos aquí...”.

Interviene doña **Gina** para acotar: “Sin duda es un techo que tranquiliza, don Manfred, de alguna manera”.

Señala don **Manfred Sáenz**: “No es el que uno más quisiera, pero, nuevamente, el tiempo aquí estaba en contra nuestra, pero creo que logramos un transitorio para luego buscar un mecanismo que ellos puedan, inclusive, me refiero a la actual Junta de Unebanco, pueda socializar interno con sus bases y explicar; esto es un tema, también de convencimiento interno y que no les cueste, políticamente, no sé, su reelección o su continuidad. Esto hay que manejarlo con mucho cuidado, pero sí, están dispuestos a buscar algún mecanismo, eso es lo más importante. Con esto, terminaría la revisión de este texto, sí señora”.

Así las cosas, la señora **Gina Carvajal** expresa: “Entonces, en resumen, se tomaría el acuerdo de dar por conocido el documento negociado de la V Convención Colectiva de las personas trabajadoras del Banco de Costa Rica y también, se acuerda, o en ese mismo acuerdo, que se incorpore el estudio jurídico que se solicitó, ¿ese era para el...?”.

Aclara don **Manfred**: “En general, de toda la Convención. Ustedes lo pidieron, de todo”.

Sigue señalando doña **Gina**: “Que se incorpore un cronograma para llevar a cabo negociaciones que están asociadas al transitorio II y III y el tema también, del subuditor interno y las preocupaciones de la Auditoría (Interna), en esa línea. Ese cronograma, estaría haciéndose en paralelo a la presentación de la Convención y que no se exceda un plazo de unos seis meses y que no quede sujeto a la homologación, sino que, por lo menos, ya esté listo y cuando ya esté listo, se vuelve a presentar en el siguiente texto”.

Por su parte, el señor **Rafael Mendoza** dice: “Bueno, en realidad, de los comentarios que yo me permití compartirle temprano a doña Sandra (Araya Barquero, Gerente Corporativo de Capital Humano) y don Douglas (Soto), ya mencioné tres. Entonces, para hacer más breve esto, únicamente, quedan dos que me parecen muy conveniente que la Junta (Directiva) los conozca, o sea, qué fue lo que opinamos o qué fue lo que sugerimos sobre lo que se estaba negociando.

Uno de esos temas que sí nos parece muy necesario, doña Gina y señores Directores, es que, como parte del expediente conste un análisis cuantitativo y financiero sobre los beneficios que van a prevalecer sobre la Ley o los mínimos que establece la legislación laboral, o sea, en resumen, ¿cuánto le cuesta esta Convención Colectiva al Banco?

Obviamente, sería sobre aquellos excesos, lo que no está adherido a un contrato de trabajo y es, no tanto, como le digo, para obstaculizar esto, sino para que exista esa noción y perspectiva de cuál es el costo de la V Convención Colectiva, tanto para los colaboradores, Unebancos, como para la Administración general y esto es en cumplimiento de algunos principios de razonabilidad, economía, eficiencia y proporcionalidad, que la Sala (Constitucional) ha estado refiriéndose a ellos, al momento de definir o negociar beneficios convencionales. O sea, me parece que eso debería formar parte del expediente.

El último tema, que le compartí temprano a la Administración, es respecto al nuevo incentivo económico anual por productividad, que ese beneficio no pretendemos objetarlo ni cuestionarlo, únicamente, es que en el texto de la Convención Colectiva no vimos -y habíamos sugerido- como que se estableciera no solo que hubiese utilidades, sino que tuviese algún tipo

de restricción sobre cumplimientos o condiciones estratégicas o financieras que hagan viable y no solamente obligatorio el pago.

Estamos hablando, no sé, algunos indicadores que a la Junta (Directiva) le ha venido preocupando mucho, como la eficiencia operativa, como la suficiencia patrimonial; entonces, eso, me imagino que estaría quedando en el reglamento, que ahí mismo se propone, que se debe de definir.

En particular, que el pago, o sea la erogación, esté considerado, su efecto, dentro del cálculo de esas utilidades y dentro del efecto de los indicadores (o metas). Eso es algo que sugerimos que se valore, como parte de este punto de este beneficio económico. Eso sería, señores Directores, los comentarios, adicionales a los que ya mencioné en su momento. Muchas gracias, más bien, por la oportunidad”.

De seguido, doña **Gina Carvajal** señala: “Don Manfred y don Douglas, ¿podemos también, en el acuerdo, sumar ese estudio de razonabilidad económica, en cuanto a ese tema puntual del pago fraccionado o del pago por comisión, que estamos empezando a incorporar en esta Convención?”.

Sobre el particular, don **Douglas Soto** expresa: “Doña Gina, en ese caso, cuando eso se reglamente, que el reglamento incorpore justamente esa información”.

Interviene don **Manfred Sáenz** y hace ver: “Pero, tal vez son dos cosas. Este artículo, que comenta don Rafael, es el incentivo adicional a toda la población que evidentemente, estaría sujeto al reglamento. Como bien dice, un reglamento que ustedes aprobarían, conoceríamos y discutiríamos y aquí se le daría toda la disección a ese reglamento y a la propuesta, pero los otros (temas), el salario variable sí está ajeno al tema de convención, porque es otro esquema, eso no está metido aquí, solo para mencionarlo, pero sí, señora, con mucho gusto, cuando eso se traiga.

Pero, se dejó previsto por eso, para poder revisar y establecer un mecanismo, hay algunos temas que están todavía, en discusión. La misma Procuraduría (General de la República) ha dicho que hay normas en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas (Públicas) que pueden ser inconstitucionales, pero ellos dicen, aun así, han hecho de dictámenes de que las aplican, porque la norma está vigente; entonces, es un tema en el que todavía hay ciertas nebulosas, pero, aun así, se dejó previsto para, eventualmente, traerlo, doña Gina, por eso, básicamente”.

En ese orden de ideas, consulta doña **Gina**: “Entonces ¿cómo estás pensando ese tercer punto del acuerdo, don Manfred?”.

Indica el señor **Sáenz**: “El tercer punto, más bien se refería a los costos. Yo tengo un Excel aquí, que me había facilitado (Gerencia Corporativa) Capital Humano, pero no sé si gusta, se los expongo brevemente, con la información, no fue circulado, lo tengo aquí de forro - perdón que lo diga de esta forma-, si usted gusta lo participo, pero a don Néstor, también lo veo que tiene la mano levantada”.

Por lo tanto, dice el señor **Néstor Solís**: “Muchas gracias. A mí me parece que lo que don Rafael planteaba es muy valioso y que, de alguna manera, pedirle a don Manfred y a la Administración, que se haga el esfuerzo para recuperar esos comentarios a nivel de acuerdo, porque me parece que ‘dio en el clavo’. Estamos hablando de un montón de cambios, pero no tenemos claro, ¿cuál es el impacto financiero o en las finanzas del Banco, ese montón de cambios?”.

En consecuencia, expresa doña **Gina Carvajal**: “Sí, entonces, sería incorporar, también en el expediente de esta negociación un análisis cuantitativo y financiero sobre los beneficios negociados. Tal vez, eso que usted nos iba a presentar, don Manfred, no es necesario que nos lo presente forme, (sino que) parte de esa razonabilidad en los cambios que se están dando, no son muchos. Realmente, la Convención queda muy parecida a como estaba, pero, sí hay algunos ajustes que deberían de fundamentarse y el por qué”.

De seguido, señala don **Manfred Sáenz**: “Sí, señora. De hecho, el Excel que está ahí no iba a decir ese por qué, como lo están planteando ustedes, porque lo que iba a presentar son los gastos, ¿cuánto ha costado del 18 (año 2018) al 22 (año 2022), la Convención? y eso no necesariamente es, porque ustedes lo que están preguntando es el incremental. Si hay un incremental, ¿cuánto es?”.

Aclara doña **Gina**: “El incremental, la razonabilidad y por qué, que es un poco como lo que mencionaba don Rafael, análisis cuantitativo y financieros sobre los beneficios negociados, razonabilidad, economía, eficiencia, proporcionalidad, al momento de definir los beneficios convencionales. Eso es muy importante que sea parte del estudio, que no atrase el proceso, por favor, eso es muy importante, pero que forme parte, que ustedes ya deben de tener esa información”.

Además, el señor **Sáenz** señala: “De hecho, se lo comento así, brevemente, la única licencia nueva es por adopción para el padre. Las licencias, permisos y otros beneficios económicos no se incrementaron; lo que cambió fue la expresión de US dólares a colones, eso es un tema de que ya estaba, estaba referenciado a dólares, ahora se referencia a colones, con cambios en el IPC, pero no se incrementó; a ver, que había una licencia de ₡100, pasó a ₡200, no, no se ajustaron al alza ninguno de los beneficios ya concedidos.

Inclusive, la cesantía se ajustó del término de 12 (años), que dijo la Sala (Constitucional) que se podía, se respeta la ley, dice son ocho (años), que dice la ley y ahí se rebajó, más bien, por ese lado”.

Finaliza la señora **Carvajal**: “Bien, entonces, don Manfred, quedamos en eso, damos por conocido el documento y se ajusta al acuerdo, en esos tres puntos, para que sea ya tomado el acuerdo en firme, ¿le parece?”. Indica don **Manfred**: “Sí, señora”.

En consecuencia, consulta doña **Gina**: “Está bien, ¿estamos de acuerdo?”. Los señores Directores se muestran de acuerdo con lo propuesto y, por lo tanto, agrega: “Muchas gracias, don Rafael, por su apoyo y gracias don Manfred y don Douglas”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, la IV Convención Colectiva de los empleados del Banco de Costa Rica se encuentra vigente, desde el 17 de julio del 2015.

Segundo. Que, la IV Convención Colectiva tenía una vigencia de dos años, a partir de su firma y depósito.

Tercero. Que, de conformidad con el artículo 58, del Código de Trabajo, la Convención Colectiva se prorrogaría, automáticamente, por un periodo igual, si ninguna de las partes la denuncia oportunamente y en caso de haber denuncia, se mantendrán todas sus disposiciones vigentes, mientras se negocia y celebra la siguiente.

Cuarto. Que, en atención al punto tercero, en el año 2019, se inició la negociación de la V Convención Colectiva, con la representación patronal, a cargo del señor Douglas Soto Leitón, en su calidad de Gerente General del BCR, y del señor Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico, debido a que, para ambos puestos no aplican las normas convencionales.

Quinto. Que, una vez finalizada la negociación de la V Convención Colectiva, corresponde la firma del acta de cierre y su envío al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para su homologación.

Se dispone:

1.- Dar por conocido el documento preliminar presentado por la Gerencia General, relativo a la negociación de la V Convención Colectiva de los empleados del Banco de Costa Rica, previo a la firma del Acta de cierre, por parte de la Comisión Negociadora, para su posterior envío al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de gestionar la debida homologación. Lo anterior, con base al documento circulado al Directorio, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Encargar a la Gerencia General, en conjunto con la Gerencia Corporativa Jurídica, para que, en un plazo no mayor de seis meses, una vez enviada la V Convención Colectiva de los empleados del Banco de Costa Rica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el trámite respectivo de homologación, coordine lo correspondiente con el Sindicato Unebancario para la negociación de los siguientes temas, debidamente acompañado de un cronograma de trabajo para su seguimiento:

- a) Revisar el alcance de la política de ajuste salarial por concepto de costo de vida, según lo dispuesto en el Transitorio III y relacionado con el Artículo 5- Lineamientos de política salarial y Artículo 6- Revisión de salarios, de la V Convención Colectiva, que actualmente se basa en lo que señale el Índice de Precios al Consumidor, tomando en cuenta los comentarios de los señores Directores, consignados en la parte expositiva de este acuerdo.
- b) Analizar la posibilidad de incorporar, dentro del Artículo 24- Carrera Bancaria, la posibilidad de que el Auditor Interno, para esa dependencia, en su condición de jefe de personal de las personas trabajadoras de la Auditoría y sin necesidad de haber tramitado un concurso interno previo, pueda tramitar un procedimiento de selección y contratación de personal, en el que puedan participar los funcionarios del Banco y oferentes externos, de manera justificada, cuando la situación lo amerite y haya un sentido de urgencia.
- c) Analizar la viabilidad de incorporar dentro del Artículo 5- Lineamientos de política salarial, inciso i), referente al monto del incentivo económico anual por productividad de hasta un máximo 60% de un salario mensual del funcionario, variables que hagan viable y no obligatorio el pago respectivo de dicho incentivo, dentro de ellas, que haya utilidades y se dé el cumplimiento

de condiciones estratégicas y financieras, tales como alcanzar los indicadores financieros de eficiencia operativa y suficiencia patrimonial, entre otros.

3.- Encargar a la Gerencia General y a la Gerencia Corporativa Jurídica presentar un criterio jurídico acerca de la viabilidad de establecer algún mecanismo o esquema de ajuste salarial escalonado por costo de vida, cuando se trate de aquellas personas trabajadoras, cuyo salario esté por encima del percentil 50 del mercado; lo anterior, en atención a una observación realizada por la Auditoría General Corporativa, referente a observar la política institucional de ubicar los salarios del Banco de Costa Rica a los salarios de mercado, referenciados al percentil 50, dado que en el Banco existen algunas personas trabajadoras que, por alguna razón, su salario excede ese percentil.

Para la atención de lo anterior, debe considerarse el plazo de hasta tres 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.º03-23, artículo X, punto 1), celebrada el 23 de enero del 2023.

4.- Encargar a la Gerencia General y a la Gerencia Corporativa Jurídica incluir dentro del expediente de la negociación de la V Convención Colectiva de los empleados del Banco de Costa Rica, lo siguiente:

- a) Que gestione por medio de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, un informe detallado que sustente la aplicación del Transitorio II, contenido en la V Convención Colectiva de los empleados del Banco de Costa Rica, que contenga un análisis de la población que, en este momento, está sujeta a nombramientos interinos, detallando la cantidad de personas trabajadoras, los puestos a que corresponden, cantidad de años en esa condición, así como si hay algún tema de incompatibilidad con la política de igualdad de género.
- b) Un análisis cuantitativo y financiero sobre los beneficios que prevalecen sobre la Ley y los mínimos que establece la legislación laboral, es decir, un resumen del costo que representa esta V Convención Colectiva al Banco de Costa Rica, en cumplimiento de principios de razonabilidad, economía, eficiencia y proporcionalidad, a los que la Sala Constitucional se ha referido o utiliza cuando analiza recursos interpuestos sobre beneficios convencionales.

ARTÍCULO V

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, se cuenta con la participación, vía telepresencia, de las señoras **Rosy Durán Monge, Gerente Corporativa de Finanzas**, y **Jéssica Borbón Garita, Gerente de Gobierno Corporativo**, así como del señor **Esteban Abarca Campos, Gestor de Estrategia y Gobierno Corporativo**, para presentar a consideración del Directorio, el informe de Efectividad del Sistema de Información Gerencial, del año 2022, así como la propuesta del Sistema de Información Gerencial, para el periodo 2023. Lo anterior, en atención a lo establecido en el Sistema de Información Gerencial (SIG-01).

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. De seguido, la señora **Jessica Borbón Garita** dice: “Hoy presentamos el reporte anual de efectividad, correspondiente al Sistema de Información Gerencial, al cierre del 2022 y el planteamiento a la propuesta del Sistema, para el 2023. Recordemos que esto es un tema resolutivo, público y lo presentamos en atención a lo establecido en el Acuerdo (Conassif) 04-16, donde básicamente establece que es importante asegurar un sistema de información íntegro y confiable, que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.

Así, también, que cumpla con características de oportunidad, consistencia, integridad y relevancia. En atención a la disposición administrativa interna y en atención también del primer informe, que corresponde a este inventario, que le llamamos el SIG -01. El tema también fue conocido, ya de manera previa, por el Comité (Corporativo) Ejecutivo (ver imagen n.º1)”.

Antecedentes

El Sistema de Información Gerencial se da en cumplimiento:

- Reglamento sobre Gobierno Corporativo, Acuerdo CONASSIF 04-16:
 - artículos 8 “8.12 Asegurar que la entidad cuente con un sistema de información gerencial íntegro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.”*
 - artículo 31 “31.8 Implementar y mantener un sistema de información gerencial que cumpla con las características de oportunidad, precisión, consistencia, integridad y relevancia.”*
- Disposición administrativa para la metodología del sistema de información gerencial (DISP-PE-40-06).
- En cumplimiento a la presentación semestral del SIG-01 de Junta Directiva General al 31/12/22.
- El tema se conoció en sesión 04-2023 del Comité Ejecutivo.

Imagen n.º1.Antecedentes

Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Continúa comentando doña **Jéssica**: “Importante, estos son los resultados, al 31 del 12 (diciembre); tenemos una de las mejores notas respecto al Sistema de Información Gerencial, en comparación con los anteriores. Como ustedes pueden observar, logramos una nota de cierre de un 99%, lo cual, a pesar de las circunstancias y que este Órgano Colegiado no pudo sesionar, alrededor de dos meses, se logró, con las estrategias que implementamos, cerrar las filas respecto a la atención de todos los informes y a los esfuerzos, tanto de la Administración como ustedes. Teníamos un total de 206 presentaciones y logramos presentar 203, para el 2022 (ver imagen n.º2).

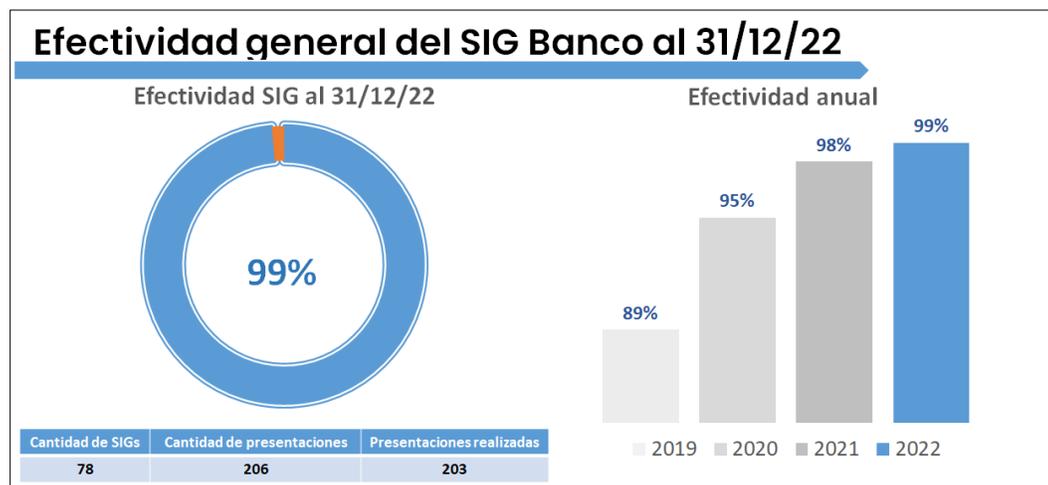


Imagen n.º2. Efectividad general del SIG Banco al 31/12/22

Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

¿Qué quedó pendiente? Nos quedaron dos informes pendientes del área de riesgos (Gerencia Corporativa de Riesgos) y un informe, correspondiente a la Jefatura de Control interno (Gerencia de Control Interno) (ver imagen n.º3), que son los que incluimos aquí (ver imagen n.º4), con las justificaciones correspondientes.

Para el Área de Riesgos, nos quedó pendiente la actualización de los lineamientos corporativos de riesgos, así, también el informe de los resultados del simulacro de riesgo de liquidez y, básicamente, ahí se establecieron las justificaciones correspondientes y para la parte de la Jefatura de Control Interno se nos indicó que el tema se presentó en el Comité Corporativo de Riesgos, en la sesión n.º11-22, sin embargo, este Comité solicitó ampliar el informe, por lo tanto, quedo en *stand by*, para el cierre”.

Efectividad por responsable

| Responsable | Total de informes al corte | Informes con solicitud de agenda | Efectividad del responsable | Informes no conocidos en JDG | Efectividad de JDG |
|--|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------|
| Gerencia de Gestión de Crédito | 49 | 49 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Corporativa de Riesgo | 33 | 31 | 94 % | 2 | 94 % |
| Gerencia Corporativa de Finanzas | 29 | 29 | 100 % | | 100 % |
| Jefatura Control Interno | 18 | 17 | 94 % | 1 | 94 % |
| Gerencia de Cumplimiento | 16 | 16 | 100 % | | 100 % |
| Subgerencia Banca Personas | 11 | 11 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Gobierno Corporativo | 10 | 10 | 100 % | | 100 % |
| Subgerencia Banca Corporativa | 9 | 9 | 100 % | | 100 % |
| Auditoría General Corporativa | 8 | 8 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Corporativa de Operaciones | 7 | 7 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Corporativa de Tecnología | 4 | 4 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Corporativa de Tecnología y Gerencia Corporativa de Operaciones | 4 | 4 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Corporativa de Transformación Digital | 4 | 4 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia Corporativa Capital Humano | 2 | 2 | 100 % | | 100 % |
| Gerencia General | 1 | 1 | 100 % | | 100 % |
| Secretaría de Junta Directiva General | 1 | 1 | 100 % | | 100 % |
| Total | 206 | 203 | 99 % | 3 | 99 % |

Imagen n.º3. Efectividad por responsable
Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Informes pendientes al 31-12-2022

| No. | Responsable | Nombre del informe pendiente | Informes Pendientes | Tiempo Inf. Pen. | Mes de Presentación | Fecha de Presentación en JDG | Justificación |
|--------------|--------------------------------|--|---------------------|------------------|---------------------|------------------------------|---|
| SIG-27 | Gerencia Corporativa de Riesgo | Actualización de los Lineamientos Corporativos de Riesgo | 1 | 00:15:00 | Octubre | 25/10/2022 | Se encuentra en espera del criterio de la Gerencia Corporativa Jurídica |
| SIG-33 | Gerencia Corporativa de Riesgo | Informe de resultados del simulacro de Riesgo Liquidez del CFBCR | 1 | 00:15:00 | Diciembre | 20/12/2022 | Se presentó al Comité Corporativo de Riesgo, pero por instrucción del presidente del comité el acuerdo no quedó en firme el acuerdo, afectando la presentación de esta manera a la JDG. |
| SIG-66 | Jefatura Control Interno | Seguimiento de planes de tratamiento de riesgo de los objetivos estratégicos del BCR | 1 | 00:15:00 | Noviembre | 29/11/2022 | Se presentó ante CCR en sesión 11-022, sin embargo, este Comité requirió un replanteamiento del informe (detalle) |
| Total | | | 3 | 00:45:00 | | | |

Nota:
Al cierre se realizaron 203 presentaciones, éstas suman un total de 88:15 horas según informes cumplidos, quedando un remanente de 0:45 minutos correspondiente a los informes pendientes.

Imagen n.º4. Informes pendientes al 31-12-2022
Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

La señora **Borbón Garita** agrega lo siguiente: “Muestro las efectividades, correspondientes a la Junta Directiva de subsidiarias, para el tema de estandarización de SIG, donde (BCR) SAFI logró, también, un 100% de efectividad de su inventario; en (BCR) Logística se logró el 98%, tuvimos una baja; en (BCR) Seguros un 95%; en (BCR) Valores logramos subir, respecto al año anterior, con un 98%; un 92% para (BCR) Pensiones, ahí tuvimos una baja y, por primera vez, ya se integró Banprocesa a la estandarización y tiene un Sistema de Información Gerencial, logrando un 82% de cumplimiento. Aquí, parece importante destacar que también es importante dar control, al tema del seguimiento de los informes en las subsidiarias (ver imagen n.º5)”.

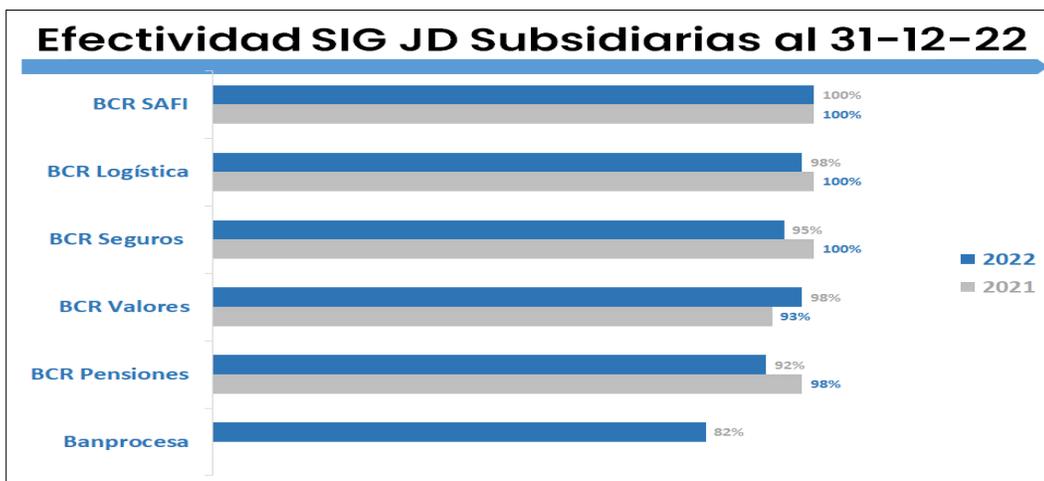


Imagen n.º5. Efectividad SIG JD Subsidiarias al 31-12-22
Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Continúa diciendo, la señora **Jessica Borbón**: “Seguidamente, muestro la propuesta del Sistema de Información Gerencial para el 2023. Como ustedes lo ven, está conformado la propuesta por 208 informes, de los cuales 50 son informativos, 30 resolutivos y, además, como dato importante, específicamente, el 50% está conformado por informes correspondientes al área de riesgos y finanzas (Gerencia Corporativa de Finanzas); es decir, la conformación sigue estando similar a la de años anteriores. Tenemos un total de 80 informes que esta Junta Directiva va a conocer, a lo largo del periodo 2023 (ver imagen n.º5).

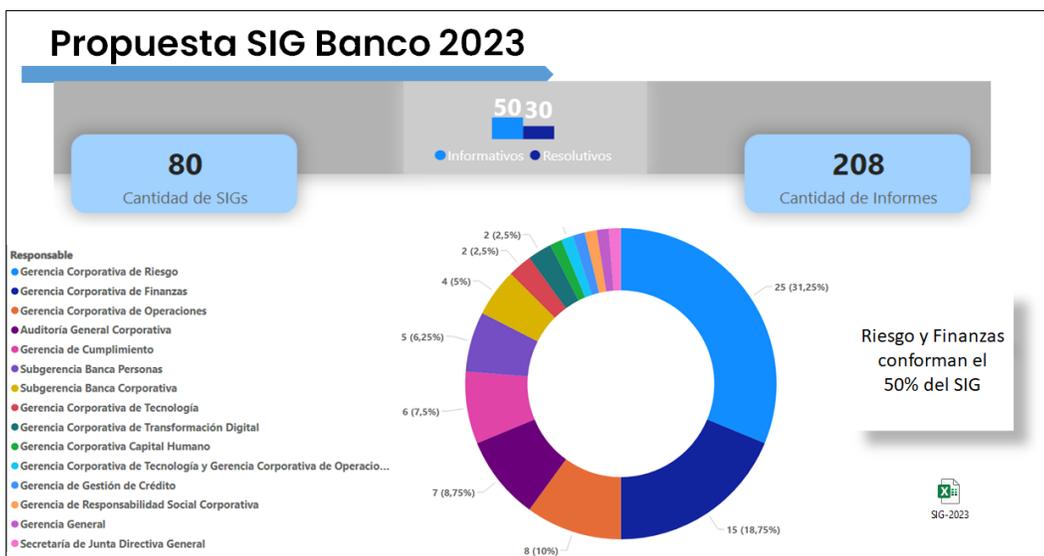


Imagen n.º6. Propuesta SIG Banco 2023
Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Básicamente, aquí mostramos información adicional sobre la propuesta (ver imagen n.º7). Eliminamos un informe, tenemos tres informes nuevos e hicimos algunos ajustes en periodicidades. Respecto al año anterior, estamos creciendo...”.

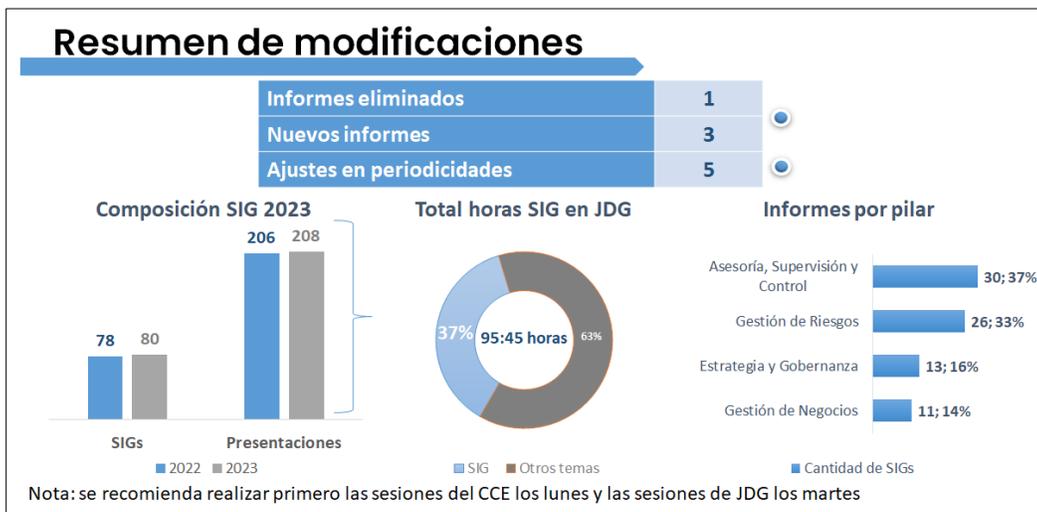


Imagen n.º7. Resumen de modificaciones
Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Acto seguido, la señora **Gina Carvajal Vega** dice: “Doña Jéssica, perdón que te interrumpa. En algún momento, habíamos hablado de generar informes muy importantes, como los que está generando, por ejemplo, el Área de Finanzas sobre los puntos de equilibrio, los ingresos, las ventas; no sé si eso se tomó en cuenta, a la hora de realizar este SIG o estaríamos planteando hasta el siguiente año”.

La señora **Jessica Borbón** dice: “No, señora. Sí se emitió la recomendación que ustedes nos emitieron a nosotros y, seguidamente, voy a informar los cambios o ajustes que se hicieron, a nivel del Sistema de Información Gerencial, donde, básicamente, eliminamos, se está solicitando eliminar el SIG-42, que es el informe anual de la autoevaluación cualitativa de la gestión, dado que, por tema de normativa, ya no he requerido presentarlo a la Junta Directiva.

En cuanto a las inclusiones, tenemos varias inclusiones que, efectivamente, corresponden a la sugerencia hecha por ustedes. Se incluye el SIG-42, que corresponde a la contratación, ampliación o revisión del nombramiento del miembro externo y también se incluye un nuevo SIG, por parte del área de riesgos, relacionado con el perfil corporativo de riesgo reputacional, ambiental y social, que fue una solicitud que, expresamente, les hizo a ustedes la

Sugef (Superintendencia General de Entidades Financieras); se lo indicamos a los compañeros de riesgos y ellos están haciendo la inclusión, para esta versión.

Igualmente, el Área de Banca de Personas (Subgerencia de Banca de Personas) está solicitando la inclusión del SIG-06, donde el alcance es presentar los resultados de la cartera de crédito, instrumentalizada mediante pagaré y contrato, así como los créditos ampliados, expuestos en la oportunidad, tanto para personas físicas como todo lo que corresponde a Banca Pymes, eso en el ejercicio también de lo indicado por ustedes, de conocer más información relacionada con la Subgerencia de Banca de Personas (ver imagen n.º8)”.

Principales ajustes

Eliminaciones

Gerencia Corporativa de Operaciones:

- Se elimina el **SIG-42** Informe anual de la autoevaluación cualitativa de la gestión BCR.
Este informe no aplica presentarse, dado que ACUERDO SUGEF 24-00, se modifica por ACUERDO 24-22 que rige a partir del 01-01-2023 y en el cual no se incluye la obligación del BCR de presentar esta autoevaluación de la gestión.

Inclusiones

Gerencia Corporativa de Riesgo:

- Se incluye **SIG-42** Contratación/ampliación del miembro externo del Comité Corporativo de Riesgo.
- Se incluye **SIG-80** Perfil Corporativo de riesgo reputacional, ambiental y social.
(En atención al encargo de la Junta Directiva General según detalla la sesión 42-22 del 29 de noviembre del 2022)

Subgerencia Banca de Personas:

- Se incluye **SIG-06** Resultados que se obtengan de la calidad de la cartera de crédito, instrumentalizada mediante pagaré y contrato; así como, los créditos otorgados con los plazos ampliados, expuestos en esta oportunidad, tanto para personas físicas como banca pyme y desarrollo.
(mediante acuerdo firme de la Junta Directiva General, sesión 24-22, artículo IV, celebrada el 23 de agosto de 2022)

Imagen n.º8. Principales ajustes

Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Expresa, además, doña **Jéssica**: “Seguidamente, se hace una validación, en la parte de riesgos, donde por encargo de ustedes, también se modifica el SIG-65 y se indica que el SIG-65 incluye temas relacionados a riesgo regulatorio, de cumplimiento y de legal, que también fue una solicitud de la Sugef, donde, básicamente, en este SIG ellos atienden ese tema y el SIG-26, ya integra información relacionada con los riesgos de fideicomiso.

El área de fideicomisos (Jefatura de Fideicomisos Comerciales) nos indica que en el SIG-53, se encuentra un apartado que menciona el tema de la materia de riesgos de fideicomisos, que fue un encargo también hecho por ustedes. Igualmente, el área de tecnología (Gerencia Corporativa de Tecnología), en los temas de ciberseguridad, que fue otro aspecto que ustedes señalaron, nos indica que el SIG-56 y el SIG-57, cuando ellos lo presentan, incluye una dimensión sobre temas de ciberseguridad. Entonces, siendo así, doña Gina, le respondo que los

pedidos o encargos hechos por ustedes están incluidos dentro de esta propuesta (ver imagen n.º9)".

Principales ajustes

Validaciones solicitadas por Junta Directiva General

De acuerdo con el encargo de la Junta Directiva General en sesión 42-22 del 29 de noviembre del 2022, las áreas responsables nos indican lo siguiente:

Gerencia Corporativa de Riesgo:

- En el **SIG-65** se incluye información relacionada a riesgo regulatorio, cumplimiento y legal.
- En el **SIG-26** se incluye información relacionada a riesgos de fideicomisos.

Gerencia de Negocios Esfera:

- En el **SIG-53** de Esfera ya cuenta con todo un apartado en materia de Riesgos de Fideicomisos.

Gerencia Corporativa de Tecnología:

En el **SIG-56** y **SIG-57** se incluye los temas de ciberseguridad.

Imagen n.º9. Principales ajustes

Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

La señora **Gina Carvajal** dice: “Muy bien, muchas gracias. Adelante”.

Retoma la presentación, la señora **Jessica Borbón** diciendo: “Siendo así, vuelvo y repito, para el SIG-23 (en referencia de la imagen n.º7) ampliamos en dos informes. Pero, hubo modificaciones, también hubo ajustes en periodicidades, que nos permitió no ampliar nuestra cartera de inventario del sistema, donde, básicamente, hicimos estos ajustes de periodicidad que muestran en la pantalla (ver imagen n.º10), relacionados con el tema de informes de seguimiento de acuerdos, donde pasa de trimestral a cuatrimestral, las cartas de Gerencia, el Plan de Control Interno, así como los planes de tratamiento de los objetivos, que pasa de trimestral a semestral”.

Principales ajustes

Cambio de periodicidad

Gerencia Corporativa de Operaciones:

- **SIG-25** Informe de seguimiento de acuerdos pendientes de la Administración con la Junta Directiva General (Trimestral a Cuatrimestral).
- **SIG-45** Seguimiento a las Cartas de Gerencia (Trimestral a Semestral).
- **SIG-52** Seguimiento del Plan Integral de Control Interno (Trimestral a Semestral).
- **SIG-66** Seguimiento de planes de tratamiento de riesgo de los objetivos estratégicos del BCR (Trimestral a Semestral).

Subgerencia Banca Corporativa

- **SIG-54** Informe de gestión de Fideicomiso Ruta Uno (Semestral a Trimestral).

Imagen n.º10. Principales ajustes

Fuente: Gerencia de Gobierno Corporativo

Finaliza comentando la señora **Borbón Garita**: “Esa sería la propuesta que traemos para hoy. Así, igual, quisimos incorporar e indicarles que los temas que ustedes ven en las sesiones de juntas, para todas las carteras, todo ese inventario, aproximadamente, corresponde al 63% de su tiempo, para un total de 95:45 horas, para atender a lo largo del año todo esté inventado.

Por último, mostramos una gráfica (se referencia a la imagen n.º7), donde no la movimos mucho, por estos ajustes, sin embargo, por pilar, si los agrupamos, básicamente, el 37% de los informes corresponden a los pilares de asesoría, supervisión y control; el 33% del riesgos; estrategia y gobernanza, el 16% y los temas de gestión de negocios corresponden a un 14%, respecto a la composición del Sistema de Información. Básicamente, esa sería la propuesta para el 2023; no sé si habrá alguna consulta.

Indica, la señora **Gina Carvajal**: “¿Dudas? ¿Consultas? No, doña Jessica, podrías pasar a leer el acuerdo”.

Seguidamente, la señora **Jessica Borbón** da lectura a la propuesta de acuerdo:

- 1- *Dar por atendido el informe de avance SIG 01 - Efectividad del SIG al 31 de diciembre del 2022.*
- 2- *Aprobar las modificaciones y propuesta SIG Banco 2023.*

De seguido, la señora **Carvajal** dice: “Muy bien, queda aprobado en los términos planteados, doña Jessica, Muchas gracias”.

La señora **Jessica Borbón** dice: “Doña Gina y le agradezco en firme, dado que, si el Sistema se aprueba desde ahora, los IPC están relacionados a todo este informe podrían también empezar a alinearse, relacionado a los inventarios de los distintos comités; entonces, sí quería sugerirte que fuese firme”.

Para finalizar, la señora **Gina Carvajal** dice: “¿Estamos de acuerdo que sea en firme? Gracias, doña Jessica”.

Los señores Directores se muestran de acuerdo.

Se finaliza la telepresencia de la señora Jéssica Borbón y del señor Esteban Abarca.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, el Artículo 8. Responsabilidades generales del Órgano de Dirección del Acuerdo Conassif 04-16 establece que la Junta Directiva General debe asegurar que la entidad cuente con un Sistema de Información Gerencial íntegro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas,

Segundo. Que, el Artículo 31. Responsabilidades del Acuerdo Conassif 04-16, asigna implementar y mantener un Sistema de Información Gerencial que cumpla con las características de oportunidad, precisión, consistencia, integridad y relevancia.

Tercero. En cumplimiento con la presentación semestral del Sistema de Información Gerencial (SIG-01).

Se dispone:

1.- Dar por conocido y aprobado el informe del Sistema de Información Gerencial del Banco de Costa Rica, correspondiente al 2022, el cual, al 31 de diciembre del 2022, refleja una efectividad del 99%, conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte de este acuerdo, cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión. Lo anterior, en atención del Sistema de Información Gerencial, SIG-01.

2.- Aprobar la propuesta del Sistema de Información Gerencial del Banco de Costa Rica, para el período 2023, con los ajustes solicitados por las diferentes áreas, con base en el documento conocido en esta oportunidad, cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273, de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VIII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos / auditoria / 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 IX

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO X

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, la señora **Gina Carvajal Vega** solicita a los señores Directores, por lo avanzado del tiempo y salvo mejor criterio, trasladar los temas que se detallan seguidamente, para una próxima sesión:

Los temas referidos se detallan a continuación:

ASUNTOS DE LA GERENCIA

c. Gerencia Corporativa de Operaciones:

- c.1 Estado del portafolio de proyectos a diciembre 2022. Atiende SIG-46.
(CONFIDENCIAL- INFORMATIVO)***

ASUNTOS AUDITORÍA GENERAL CORPORATIVA

- a. Informe semestral de movimientos de personal efectuados en la Auditoría Interna Corporativa a diciembre del 2022. (PÚBLICO – INFORMATIVO)***

Al respecto, la señora **Carvajal Vega** dice: “Pasamos a los otros dos puntos, el punto c.1 (Estado del portafolio de proyectos) y el informe de Auditoría (informe semestral de

movimientos de personal), vamos a retirarlos por una cuestión de tiempo. Don Douglas (Soto Leitón), el punto c.1, que es el estado del portafolio de proyectos a diciembre, lo vamos a poner en la siguiente sesión.

Y a don Rafael (Mendoza Marchena) que, sí no hay problema de (que) el informe semestral de movimientos de personal, pasarlo también para la siguiente sesión”.

Por su parte, el señor **Rafael Mendoza Marchena** indica: “No señora, no hay problema, tómesese la decisión necesaria por el tema de tiempo, con mucho gusto”. La señora Carvajal agradece.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta planeada.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Trasladar el conocimiento de los puntos que se detallan seguidamente, para una próxima sesión:

ASUNTOS DE LA GERENCIA

c. Gerencia Corporativa de Operaciones:

***c.1 Estado del portafolio de proyectos a diciembre 2022. Atiende SIG-46.
(CONFIDENCIAL- INFORMATIVO)***

ASUNTOS AUDITORÍA GENERAL CORPORATIVA

a. Informe semestral de movimientos de personal efectuados en la Auditoría Interna Corporativa a diciembre del 2022. (PÚBLICO – INFORMATIVO)

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XI

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, celebrada el 08 de octubre; la sesión n.º52-19, artículo VII, celebrada el 19 de noviembre del 2019 y así como en la sesión n.º30-2020, 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 Pensiones S.A.:**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º01-23, del 16 de enero del 2023.
- **BCR SAFI S.A.:**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º01-23, del 16 de enero del 2023.

- **BCR Logística S.A.:**

- **Depósito Agrícola de Cartago (Dacsa)**

- Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º15-22, del 15 de noviembre del 2022

- **Almacén Fiscal Agrícola de Cartago (Alfiasa)**

- Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º15-22, del 15 de noviembre del 2022

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.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Gina Carvajal Vega** dice: “Pasamos a los *Asuntos de las juntas directivas de subsidiarias y comités de apoyo*. Le doy la palabra a don Pablo (Villegas Fonseca)”.

Al respecto, el señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “Sí, señora, gracias. Buenos días. En esta oportunidad, se les circularon varios documentos, me voy a referir a cada uno de ellos; en primera instancia, los resúmenes de los acuerdos tomados por las juntas directivas de BCR SAFI, BCR Pensiones y BCR Logística.

En este caso, la propuesta de acuerdo es dar por conocidos dichos informes, tomando en cuenta que, ustedes, miembros de este cuerpo colegiado participan en esas juntas directivas, según les corresponde y que dichos documentos fueron puestos a su disposición, en tiempo y forma, para su respectiva revisión”.

Así las cosas, dice doña **Gina Carvajal**: “Perfecto, don Pablo”.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

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 Pensiones S.A.**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º01-23, del 16 de enero del 2023.
- **BCR SAFI S.A.**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º01-23, del 16 de enero del 2023.
- **BCR Logística S.A**
 - **Depósito Agrícola de Cartago (Dacsa)**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º15-22, del 15 de diciembre del 2022
 - **Almacén Fiscal Agrícola de Cartago (Alfiasa)**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la sesión n.º15-22, del 15 de diciembre del 2022

ARTÍCULO XII

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, celebrada el 08 de octubre, la sesión n.º52-19, artículo VII, celebrada el 19 de noviembre del 2019 y así como de la sesión n.º30-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, se conoce informes que resumen los acuerdos que fueron tomados por los siguientes comités corporativos, del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo Ejecutivo:**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º52-2022CCE, del 13 de diciembre del 2022.
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º01-2023CCE, del 10 de enero del 2023.
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º02-2023CCE, del 17 de enero del 2023.

- **Comité Corporativo de Activos y Pasivos:**

- Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º01-2022CCAP, del 19 de enero del 2023.

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.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Gina Carvajal Vega** dice: “Pasamos a los *Asuntos de las juntas directivas de subsidiarias y comités de apoyo*. Le doy la palabra a don Pablo (Villegas Fonseca)”.

Al respecto, el señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “En cuanto a los comités de apoyos, se les circularon los acuerdos tomados por el Comité Corporativo de Ejecutivo, el Comité Corporativo de Activos y Pasivos y que también, irían en la línea de darlos por conocidos, dado que se les remitieron, en tiempo y forma, para su respectiva revisión”.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

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 los siguientes comités corporativos, del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo Ejecutivo:**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º52-2022CCE, del 13 de diciembre del 2022.
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º01-2023CCE, del 10 de enero del 2023.
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º02-2023CCE, del 17 de enero del 2023.
- **Comité Corporativo de Activos y Pasivos:**
 - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión n.º01-2022CCAP, del 19 de enero del 2023.

ARTÍCULO XIII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos de cumplimiento de la Ley 7786 (Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo), su Reglamento (Decreto Ejecutivo N° 36948-MP-SP-JP-H-S, Reglamento general sobre legislación contra el narcotráfico, actividades conexas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y delincuencia organizada) y el Acuerdo SUGEF 12-21 (Reglamento para la prevención del riesgo de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, aplicable a los sujetos obligados por el artículo 14 de la ley 7786).

ARTÍCULO XIV

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 XV

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

En consecuencia, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta copia del oficio n.ºGG-01-043-2023, fechado 27 de enero del 2023, remitido por el señor Douglas Soto Leitón, en calidad de Gerente General del Banco de Costa Rica, y dirigido al señor Antonio José Ortega Gutiérrez, Diputado de la República, por medio del cual se brinda respuesta al oficio AL-FPFA-36-OFI-0199-2023, de fecha 16 de enero del 2023, referente solicitud de información de carácter estadístico sobre la administración, distribución e ingresos del fondo FID Fondo Social Migratorio JADGME BCR Bicentenario, en un periodo que comprende del 2017 al 2022.

Lo anterior, en cumplimiento del acuerdo de la sesión n.º03-23, artículo XVII, punto 2, celebrada el 23 de enero del 2023.

De seguido, se transcribe el oficio en conocimiento:

En atención a su oficio AL-FPFA-36-OFI-0199-2022 procedo a brindarle formal respuesta a las consultas planteadas en el citado documento, no obstante, antes de atender el tema de fondo, es nuestro menester poner en perspectiva algunas consideraciones de orden en aras de entender con mayor claridad el esquema funcional del Fideicomiso.

Dicho lo anterior es preciso acotar lo que cita la Clausula Segunda del Contrato del Fideicomiso Fondo Social Migratorio JADGME BCR Bicentenario la cual versa lo siguiente:

“CLÁUSULA SEGUNDA: SUJETOS DEL FIDEICOMISO

Son parte del presente contrato de fideicomiso:

Fideicomitente: La Junta Administrativa de la Dirección General de Migración y Extranjería.

Fiduciario: Banco de Costa Rica

Fideicomisario: En apego a lo establecido en el artículo 242 de la Ley General de Migración y Extranjería, los fideicomisarios y los porcentajes que le corresponde a cada uno son:

- i Dirección General de Migración y Extranjería, en un cuarenta por ciento (40%).*
- ii El Sistema de Educación Pública en un veinte por ciento (20%) para destinarlo a infraestructura y apoyo educativo.*
- iii El Sector Salud en un veinticinco por ciento (25%) para destinarlo a equipamiento e infraestructura.*
- iv Ministerio de Seguridad Pública en un cinco por ciento (5%) para equipamiento e infraestructura.*
- v El Sistema de Adaptación Social en un cinco por ciento (5%), destinado equipamiento, infraestructura y retorno al país de origen de la población extranjera privada de libertad, así como de los costarricenses privados de libertad en el exterior.*
- vi Concejo Nacional de Desarrollo de la Comunidad en un cinco por ciento (5%) destinado a la promoción y el fomento de la integración de personas migrantes en las Asociaciones de Desarrollo Comunal creadas al amparo de la Ley sobre el Desarrollo de la Comunidad (ley 3859).*

Lo subrayado y en negrita no es del original.

De la citada clausula es importante destacar que el Banco de Costa Rica fue contratado por la Junta Administrativa de la Dirección General de Migración y Extranjería (JADGME) para la prestación profesional de los servicios de Fiducia, para que este por mandato legal gestione de

forma altamente competente los recursos asignados por el Legislador de conformidad con lo cita el artículo 242 de la Ley General de Migración y Extranjería. Así las cosas, el patrimonio fideicometido del Fideicomiso de marras se constituye una vez que la JADGME por acuerdo formal adoptado por el Órgano Colegiado autoriza la acreditación de los recursos en la cuenta del Fideicomiso en la Caja Única del Estado.

Dicho lo anterior, las respuestas a sus consultas se exponen en el mismo orden en el que fueron planteadas:

1. El archivo de datos denominado “Ingresos Fondo Social 2017 a 2022_DGME” se remite supeditado a esta nota, la fuente de los datos ahí consignados deviene de la Gestión de Recursos Financieros de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME).

Las consultas 2, 3, 4, 5, y 6 se presentan en el siguiente cuadro de datos:

| Sector Fideicomisario | Periodo | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Sistema de Salud Pública | 955 600 650.00 | 689 513 216.50 | 227 874 400.00 | 231 640 000.00 | - | 254 650 000.00 |
| Sistema de Educación Pública | 42 200 000.00 | 89 200 000.00 | 92 200 000.00 | 50 000 000.00 | - | 50 125 000.00 |
| Ministerio de Seguridad Pública | 185 000 000.00 | 49 400 000.00 | 44 831 000.00 | 48 750 000.00 | - | - |
| Sistema de Adaptación Social | 29 000 000.00 | 153 718 000.00 | 136 824 000.00 | 111 471 000.00 | 41 615 411.60 | 13 822 500.00 |
| DINADECO | - | 112 850 000.00 | - | 54 880 000.00 | 5 000 000.00 | - |
| Total | 1 211 800 650.00 | 1 094 681 216.50 | 501 229 400.00 | 496 741 000.00 | 46 615 411.60 | 318 597 500.00 |

Los datos anteriores reflejan a suma alzada el total del presupuesto aprobado por el Fideicomitente para cada uno de los proyectos de cada sector Fideicomisario (Beneficiario) para cada año.

Por la naturaleza del Fondo Social, en cuanto al enfoque de atención de cada sector Fideicomisario manteniendo en perspectiva la distribución porcentual para cada uno de ellos, puede resultar necesario un exposición verbal con los representantes del Fideicomitente y del Fiduciario para lograr abordar con mayor nivel de precisión la adecuada interpretación de la información, en caso de considerarlo pertinente ponemos a su disposición el correo electrónico notificacionesbcr@migracion@bancobcr.com para que por medio de este canal se pueda ampliar y/o gestionar una reunión de ser posible presencial.

A la espera de haber abordado con claridad los datos antes solicitados se despide de usted un atento servidor.

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. El señor **Pablo Villegas** dice: “El primer oficio es una copia de la respuesta que remitió el señor Douglas Soto Leitón, Gerente General del Banco de Costa Rica, al señor Antonio José Ortega Gutiérrez, Diputado de la República, por medio del cual se brinda respuesta al oficio (AL-FPFA-36-OFI-0199-2023), referente a la solicitud de información de la distribución e ingresos del fondo FID Fondo Social Migratorio JADGME BCR Bicentenario, en el periodo comprendido del 2017 al 2022 y que conoció este Directorio en la sesión n.º03-23, artículo XVII, punto 2, celebrada el pasado 23 de enero.

En este caso, la recomendación sería dar por conocida la copia de la respuesta, suscrita por la Gerencia General del Banco, al citado Diputado y, además, dar por atendido acuerdo de la sesión n.º03-23, también antes señalado”.

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 conocida la copia del oficio GG-01-043-2023, fechado 27 de enero del 2023, remitido por el Gerente General del Banco de Costa Rica, al señor Antonio José Ortega Gutiérrez, Diputado de la República, por medio del cual se brinda respuesta al oficio AL-FPFA-36-OFI-0199-2023, referente a una solicitud de información de carácter estadístico sobre la administración, distribución e ingresos del fondo FID Fondo Social Migratorio JADGME BCR Bicentenario, en un periodo que comprende del 2017 al 2022.
- 2.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión n°03-23, artículo XVII, punto 2, del 23 de enero del 2023.

ARTÍCULO XVI

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta copia del oficio FIDOP-2023-01-100, de fecha 25 de enero del 2023, suscrito por el señor Carlos Mario Arbuola López, Representante Legal del Fideicomiso Titularización Inmobiliario ICE / BCR, y dirigido al señor Antonio José Ortega Gutiérrez, Diputado de la República, mediante el cual brinda respuesta al oficio AL-FPFA-36-OFI-0216-2023, de fecha 13 de enero del 2023, relacionado con el requerimiento de información sobre el estado de situación del arrendamiento de la Torre de Telecomunicaciones del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), por parte del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Lo anterior, en cumplimiento del acuerdo de la sesión n.°03-23, artículo XVI, punto 2, del 23 de enero del 2023.

Seguidamente, se transcribe, en lo que interesa, el citado oficio:

Asunto: Atención al oficio AL-FPFA-36-OFI-0216-2023 “Estado de situación del arrendamiento de la Torre de Telecomunicaciones del ICE por parte del Ministerio de Educación Pública (MEP)”

Estimado señor.

Sirva la presente para saludarle y a la vez brindar atención a su nota AL-FPFA-36-OFI-0216-2023, con fecha 13 de enero de 2023, mediante la cual solicita información sobre el contrato denominado Fideicomiso de Titularización Inmobiliario ICE-BCR.

Con base en lo anterior, a continuación, se brinda respuesta a cada una de sus consultas:

1. La presente misiva tiene como finalidad consultarle sobre el estado de situación relativo al arrendamiento de la Torre de Telecomunicaciones del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) por parte del Ministerio de Educación Pública.

En cuanto al arrendamiento suscrito entre el Fideicomiso y el Instituto Costarricense de Electricidad, continúa la ejecución en los términos en los que fue pactado originalmente. En algún momento el ICE manifestó la intención de disponer de dicho edificio total o parcialmente para generar un subarriendo, entre otras posibilidades con el Ministerio de Educación Pública. No obstante, al día de hoy dicha posibilidad no se ha materializado. Dado que la decisión recae exclusivamente en el Fideicomitente, se podría consultar, si usted a bien lo tiene, el estado de esa o cualquier otra negociación directamente con ellos.

2. En este mismo sentido, le agradezco me indique los detalles jurídicos sobre el fideicomiso del inmueble en cuestión.

En realidad, esta pregunta es muy amplia y no se tiene claridad sobre su pretensión. No obstante, me permito indicar que en el año 2012 se suscribió un contrato de Fideicomiso, en el cual el Instituto Costarricense de Electricidad es el fideicomitente y fideicomisario, y el Banco de Costa Rica fue seleccionado como fiduciario. Posteriormente el Fideicomiso adquirió el edificio, para lo cual obtuvo un crédito con el Banco Popular y de Desarrollo Comunal. A efectos de generar los ingresos que permitan hacer frente a esa y todas obligaciones financieras se suscribió un contrato de arrendamiento entre el Fideicomiso y el ICE. Finalmente cabe señalar que el edificio fue traspaso en propiedad fiduciaria a un fideicomiso de garantía que respalda el pago de la deuda principal.

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. En consecuencia, el señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “La segunda correspondencia es una copia del oficio (FIDOP-2023-01-100), suscrito por el señor Carlos Mario Arbuola López, Representante Legal del Fideicomiso de Titularización Inmobiliario ICE / BCR, mediante el cual brinda respuesta al oficio (AL-FPFA-36-OFI-0216-2023), remitido también por el señor Antonio José Ortega Gutiérrez, Diputado de la República, en este caso, relacionado con el requerimiento de información sobre el estado de situación del arrendamiento de la Torre de Telecomunicaciones del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), por parte del Ministerio de Educación Pública (MEP). Lo anterior, en cumplimiento del acuerdo de la sesión n.º03-23, artículo XVI, punto 2, del 23 de enero del año en curso.

En este caso, la recomendación es en la misma línea, de dar por conocida la respuesta del Banco (de Costa Rica), al Diputado Ortega Gutiérrez, sobre el tema en referencia, así como dar por cumplido el acuerdo de la sesión n.º03-23, antes indicado”.

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 conocida la copia del oficio FIDOP-2023-01-100, suscrito por el Representante Legal del Fideicomiso Titularización Inmobiliario ICE / BCR, mediante el cual brinda respuesta al oficio AL-FPFA-36-OFI-0216-2023, remitido por el señor Antonio José Ortega Gutiérrez, Diputado de la República, relacionado con la solicitud de información del estado de la situación del arrendamiento de la torre de telecomunicaciones del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), por parte del Ministerio de Educación Pública (MEP).
- 2.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión n.º03-23, artículo XVI, punto 2, del 23 de enero del 2023.

ARTÍCULO XVII

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta oficio 0060-0044-2023, de fecha 31 de enero del 2023, suscrito por el señor Marco Vinicio Acuña Mora, Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), dirigido a la señora Gina Carvajal Vega, en calidad de Presidente de esta Junta Directiva, mediante el cual cursa invitación a esta Junta Directiva General, para realizar una visita a la Planta Hidroeléctrica Reventazón.

Seguidamente, se transcribe, en lo que interesa, el citado oficio:

Asunto: Visita a la Planta Hidroeléctrica Reventazón.

Reciba un cordial saludo.

La Planta Hidroeléctrica Reventazón es un activo fundamental del sistema eléctrico nacional, genera electricidad renovable fortaleciendo la posición país en el mundo respecto de su matriz eléctrica.

El Banco de Costa Rica es un aliado del ICE en esta obra, con su participación en el financiamiento que la hizo posible.

Para esta administración resulta estratégico que nuestros aliados comerciales, conozcan y constaten directamente la magnitud de esta obra pública, en esta ocasión me permito ofrecer una visita por parte de la Junta Directiva de su representado a la Planta.

Esperando contar con la aceptación de dicho Órgano, se sugiere la coordinación para el mes de marzo próximo. Pongo a disposición para efectos logísticos a Isabel Zúñiga García, Directora de Comunicación, en la dirección electrónica Izunigag@ice.go.cr.

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Posteriormente, el señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “También, se les circuló el oficio (0060-0044-2023), remitido por el señor Marco (Vinicio) Acuña Mora, Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), mediante el cual cursa

invitación a los señores Directores, para realizar una visita a las instalaciones de la Planta Hidroeléctrica Reventazón.

Al respecto, comenta el señor Acuña que espera contar con la visita de parte de este Directorio, ya que el Banco de Costa Rica es un aliado del ICE, en esta obra, dado que, con su participación en el financiamiento fue que se hizo posible su construcción. Asimismo, señala que la coordinación se efectúe por medio de la señora Isabel Zúñiga García, Directora de Comunicación de dicha institución.

En esta oportunidad, la recomendación para los señores Directores, es dar por conocido el oficio en referencia y trasladarlo a la Gerencia General, para que valore la posibilidad de atender la misma. Asimismo, en caso de que los señores Directores deseen asistir, que, por favor, lo informen a esta Secretaría (de la Junta Directiva), para que realice las coordinaciones del caso y finalmente, acusar recibido del mencionado oficio”.

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 oficio 0060-0044-2023, de fecha 31 de enero del 2023, suscrito por el señor Marco Vinicio Acuña Mora, Presidente Ejecutivo del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), mediante el cual cursa invitación a esta Junta Directiva General, para realizar una visita a las instalaciones de la Planta Hidroeléctrica Reventazón.
- 2.- Disponer que, si algún miembro del Directorio desea atender la invitación realizada por la Presidencia Ejecutiva del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), conocida en el punto 1, anterior, para visitar las instalaciones de la Planta Hidroeléctrica Reventazón, se lo informe a la Secretaría de la Junta Directiva, para que gestione lo que corresponda.
- 3.- Trasladar el oficio 0060-0044-2023, conocido en el punto 1, suscrito por la Presidencia Ejecutiva del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), a la Gerencia General, para que valore la posibilidad de atender la invitación de visitar las instalaciones de la Planta Hidroeléctrica Reventazón e informarle a la Secretaría de la Junta Directiva, acerca de la participación de algún representante de la Administración, para que gestione lo que corresponda.

4.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva acusar de recibido del oficio conocido en el punto 1, anterior, de este acuerdo e informar lo dispuesto en esta oportunidad.

ARTÍCULO XVIII

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta oficio CPC-ICN-06-2023, de fecha 31 de enero del 2023, suscrito por la señora Mónica Segnini Acosta, Presidente del Consejo de Promoción de la Competitividad, dirigido a la señora Gina Carvajal Vega, en calidad de Presidente de esta Junta Directiva, mediante el cual cursa invitación al Banco de Costa Rica, para apoyar, como patrocinador, la tercera edición del Índice de Competitividad Nacional, el cual tiene un costo de US\$10.000.0. Informa, además, que el Tercer Informe de Competitividad Nacional será publicado en noviembre del 2023.

Seguidamente, se transcribe el citado oficio:

Asunto: Invitación para apoyar la tercera edición del Índice de Competitividad Nacional

Es un gusto dirigirlle estas palabras para expresarle un cordial saludo en nombre propio y del Consejo de Promoción de la Competitividad (CPC). Como sabrá, desde el CPC hemos diseñado el Índice de Competitividad Nacional, que ha sido publicado en dos ocasiones en los informes 2021 y 2022, y que tiene como objetivo mostrar a empresarios, tomadores de decisiones, académicos y público en general, las diferencias en los niveles de competitividad de los 82 cantones del país, evidenciando las principales fortalezas y retos para desarrollar su potencial, mediante un ambiente propicio para generar inversiones y emprender proyectos que potencien las economías regionales, mejoren la calidad de vida de sus habitantes, su productividad y la sostenibilidad.

La segunda edición, publicada el 28 de noviembre de 2022, tuvo un alto impacto y alcance, no sólo en medios de comunicación, sino también en el Poder Ejecutivo, la Asamblea Legislativa y los Gobiernos Locales, con quienes continuaremos construyendo una agenda de trabajo que permita mejorar la competitividad de todos los territorios del país, con especial énfasis en los más rezagados.

Dado que debemos comenzar a planificar las acciones para el desarrollo del Tercer Informe de Competitividad Nacional 2023, por este medio deseamos invitar al Banco de Costa Rica a participar de esta iniciativa en todas sus etapas.

La propuesta para este año incluirá la revisión y actualización de los indicadores (robustez y precisión), el trabajo conjunto con las instituciones públicas que ofrecen los datos para la mejora de sus registros administrativos que alimentan el índice, la valoración del uso de cuentas nacionales, matriz de insumo producto u otras estadísticas producidas por el Banco Central, la sistematización y el procesamiento de los datos, la actualización de la base de datos y la página web que los contiene, el análisis y redacción del informe, así como la divulgación y promoción del uso del informe y sus estadísticas. Como es usual, esperaríamos poder presentar el Tercer Informe de Competitividad Nacional en noviembre del 2023.

Como usted entenderá, un proyecto de esta naturaleza requiere de socios del más alto nivel. Es por esta razón que queremos invitar al Banco de Costa Rica a ser patrocinador del proyecto por un monto de diez mil dólares (\$10.000).

El CPC como ejecutor del proyecto asume el compromiso de ofrecer a su empresa presencia de marca en todos los contenidos y materiales que se desarrollen. Nos comprometemos en hacer

mención como patrocinador oficial en todas las publicaciones digitales que se realicen. Asimismo, aseguraremos los espacios de participación activa para su empresa en la toma de decisiones a lo largo de la ejecución del proyecto.

Estamos seguros que esta iniciativa representará una forma particularmente valiosa de incidir directamente en el desarrollo nacional, aportando el diseño de un instrumento útil, de alto impacto para la competitividad.

Sin más, agradezco de antemano su atención. En espera de su respuesta, le saluda atentamente.

Con las muestras de la mayor consideración y estima,

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Seguidamente, el señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “El siguiente oficio es remitido por la señora Mónica Segnini Acosta, Presidente del Consejo de Promoción de la Competitividad, y dirigido a doña Gina Carvajal Vega, en calidad de Presidente de esta Junta Directiva, mediante el cual se cursa invitación al Banco de Costa Rica, para ser patrocinador de la tercera edición del Índice de Competitividad Nacional, el cual tiene un costo de US\$10.000.0 y que será publicado en el mes de noviembre del 2023.

En la nota se indica que, como parte del patrocinio solicitado, el Consejo ofrece al Banco presencia de marca en todos los contenidos y materiales que se desarrollen, comprometiéndose en hacer mención, como patrocinador oficial, en todas las publicaciones digitales que se realicen. Asimismo, asegurarán los espacios de participación, para el Banco de Costa Rica, en la toma de decisiones, a lo largo de la ejecución del proyecto.

En este caso, la recomendación es dar por conocido el oficio enviado por la presidencia del Consejo de Promoción de la Competitividad y trasladarlo a la Gerencia General, para que analicen la propuesta y atiendan conforme corresponda, debiendo informar a este Directorio lo que se resuelva al respecto, a título informativo. Asimismo, instruir a la Secretaría de la Junta Directiva acusar recibido e informar lo resuelto en esta oportunidad”.

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 CPC-ICN-06-2023, suscrito por la Presidencia del Consejo de Promoción de la Competitividad, dirigido a la Presidencia de esta Junta Directiva y mediante el cual cursa invitación al Banco de Costa Rica, para apoyar como patrocinador, en la tercera edición del Índice de Competitividad Nacional, el cual tiene un costo de US\$10.000.0.

2.- Trasladar a la Gerencia General el oficio CPC-ICN-06-2023, suscrito por la Presidencia del Consejo de Promoción de la Competitividad, conocido en el punto 1, anterior, para que analicen la propuesta y atiendan conforme corresponda, debiendo informar a este Directorio lo que se resuelva al respecto, a título informativo.

Debe considerarse el plazo de hasta tres 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, validado por el Comité Corporativo Ejecutivo, clasificando los pendientes según sus niveles de complejidad y asociadas a un plazo, medido en semanas. Lo anterior, según lo estableció la Junta Directiva General, en el artículo X, punto 1, sesión, n.º03-23, celebrada el 23 de enero del 2023.

3.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva acusar de recibido del oficio conocido en el punto 1, anterior, al Consejo de Promoción de la Competitividad e informar lo resuelto por el Directorio, en esta oportunidad.

ARTÍCULO XIX

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta copia del oficio GG-02-057-2023, de fecha 03 de febrero del 2023, suscrito por el señor Douglas Soto Leitón, Gerente General del Banco de Costa Rica, dirigido al señor Carlos Enrique Mena Rodríguez, Director Ejecutivo a.i. de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, del Ministerio de Hacienda, por medio del cual se brinda respuesta al oficio STAP-0026-2023, en el cual solicitaba remitir el detalle de los encargados de registrar, en forma mensual, a más tardar los días 15 de cada mes, las cifras del Informe de Liquidación Presupuestaria, en el Sistema de Consolidación de Cifras (SICCNET).

Lo anterior, en cumplimiento del acuerdo de la sesión n.º03-23, artículo XVIII, punto 2, del 23 de enero del 2023.

Seguidamente, se transcribe, el citado oficio:

Nos referimos a su oficio STAP-0026-2023 de fecha 18 de enero del 2023, en el cual nos solicita que en forma mensual se incluya en el Sistema de Consolidación de Cifras (SICCNET) las cifras del Informe de Liquidación Presupuestaria.

Por lo que se adjunta el formulario con el detalle del funcionario por parte del Banco que va a realizar la inclusión de datos correspondientes.

A continuación, se transcribe, la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Posteriormente el señor **Pablo Villegas Fonseca** dice: “La última

nota es una copia del oficio (GG-02-057-2023), remitido por el señor Douglas Soto Leitón, Gerente General del Banco de Costa Rica, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, del Ministerio de Hacienda, mediante el cual se brinda el detalle de los encargados de registrar en forma mensual (a más tardar los días 15 de cada mes), las cifras del Informe de Liquidación Presupuestaria, en el Sistema de Consolidación de Cifras (SICCNET). Lo anterior, en atención al oficio (STAP-0026-2023) que conoció este Directorio, en la sesión n.º03-23, artículo XVIII, punto 2, celebrada el pasado 23 de enero.

En este caso, la recomendación es dar por conocida la copia del oficio antes mencionado, así como dar por cumplido el pendiente de la sesión n.º03-23, antes señalado. Lo anterior, salvo que ustedes dispongan otra cosa”.

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 conocida la copia del oficio GG-02-057-2023, suscrito la Gerencia General del Banco de Costa Rica, dirigido a la Dirección Ejecutiva de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, del Ministerio de Hacienda, mediante el cual se brinda el detalle de los encargados de registrar en forma mensual (a más tardar los días 15 de cada mes), las cifras del Informe de Liquidación Presupuestaria, en el Sistema de Consolidación de Cifras (SICCNET). Lo anterior, en atención del oficio STAP-0026-2023, de fecha 18 de enero del 2023.

2.- Dar por atendido el pendiente de la sesión n.º03-23, artículo XVIII, punto 2), del 23 de enero del 2023.

ARTÍCULO XX

Se convoca a sesión ordinaria para el lunes trece de febrero del dos mil veintitrés, a las ocho horas con treinta minutos.

ARTÍCULO XXI

Termina la sesión ordinaria n.º06-23, a las once horas con cincuenta y dos minutos.