Acta de la sesión ordinaria 43-24, celebrada virtualmente, por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, el lunes nueve de setiembre del dos mil veinticuatro, a las nueve horas con catorce minutos, con el siguiente cuórum:

Licda. Mahity Flores Flores, presidente; Licda. María del Pilar Muñoz Fallas, vicepresidente; Dr. Luis Emilio Cuenca Botey, director; Licda. Sonia Mora Jiménez, directora; MBA Eduardo Rodríguez del Paso, director; Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, director; MBA Fernando Víquez Salazar, director.

Además, asisten como invitados:

MBA Douglas Soto Leitón, gerente general (1); MBA Julio César Trejos Delgado, subgerente Banca Corporativa y Empresarial (1); Licda. Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. de Banca Personas (1); Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente corporativo jurídico (2); MSc. Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de riesgos (1); Licda. María Eugenia Zeledón Porras, auditora General Corporativa a.i. (3); Licda. Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva (2); MBA Pablo Villegas Fonseca, secretario general; Licda. María José Araya Álvarez, asistente Secretaría Junta Directiva.

(1) Se suspende telepresencia, según se indica en el texto del artículo VI, se reincorpora según artículo IX y se finaliza la telepresencia según artículo XXII.

(2) Se suspende telepresencia, según se indica en el texto del artículo V y se reincorpora, según se indica en el texto del artículo VI.

(3) Se suspende telepresencia, según se indica en el texto del artículo V y se incorporan según artículo IX.

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 telepresencia, 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 la Ley 10379, *Modificación de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para autorizar la celebración de sesiones virtuales a los Órganos Colegiados de la Administración Pública,* artículo 2, publicada el 31 de octubre del 2023.

ARTÍCULO I

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Orden del Día*, la señora **Mahity Flores Flores** somete a consideración del directorio, el orden del día propuesto para la sesión ordinaria 43-24, que se transcribe a continuación:

I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

II. APROBACIÓN DE ACTAS

a. *Acta de la sesión ordinaria 42-24, celebrada el 2 de setiembre del 2024.*

III. CONOCIMIENTO INFORMES COMITÉ DE CRÉDITO n.°35-2024CC. Atiende SIG-55. (CONFIDENCIAL-INFORMATIVO)

IV. ASUNTOS DE LA GERENCIA

a. Gerencia Corporativa Capital Humano:

a.1 *Resultados evaluación de cultura. (CONFIDENCIAL-INFORMATIVO)*

a.2 *Ajuste salarial por costo de vida, correspondiente al I Semestre 2024. (PÚBLICO-RESOLUTIVO)*

a.3 *Actualización de los salarios de la escala nivel gerencial. (PÚBLICO-RESOLUTIVO)*

b. Gerencia Corporativa de Operaciones:

b.1 *Informe sobre procesos de contratación administrativa. Atiende acuerdo sesión 07-24, art. VII, y 29-24, art. VI. Atiende SIG-21 – SIG-22. (PÚBLICO-INFORMATIVO)*

V. ASUNTOS AUDITORÍA GENERAL CORPORATIVA

a. *Modificaciones al plan anual de labores 2024 de la Auditoría General. (PÚBLICO-INFORMATIVO)*

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

a. Resumen de acuerdos tomados por comités de apoyo:

a.1 *Comité Corporativo de Auditoría*

a.2 *Comité Corporativo de Activos y Pasivos.*

b. Resumen de acuerdos tomados por Comité Corporativo de Auditoría durante el primer semestre 2024.

VII. ASUNTOS VARIOS

VIII. CORRESPONDENCIA

IX. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL

a. Gerencia Corporativa Jurídica:

a.1 *Análisis de la denuncia anónima en la cual se informa de la aparente irregularidad sucedida en la tramitación de la Licitación Mayor 2024LY-000004-0015700001 "SC2023-000639 Equipos y Servicios para la gestión de la Red de Data center y Perímetro del CFBCR". Atiende acuerdo sesión 32-24, art. XXVI, pto. 2 (CONFIDENCIAL-RESOLUTIVO)*

a.2 *Criterio asociado a la investigación relacionada con la destrucción de activos propiedad del Banco de Costa Rica. Atiende acuerdo sesión 17-24, art. IV, pto. 8 (CONFIDENCIAL-RESOLUTIVO)*

Seguidamente, la señora **Mahity Flores Flores** dice: "Bienvenidos a todos, buenos días. Primero que todo quiero darle la bienvenida a la señora Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora externa de esta Junta Directiva. Bienvenida y muchos éxitos doña Joaquinita".

Al respecto, la señora **Joaquinita Arroyo Fonseca** comenta: "Muy buenos días a todos, un gusto estar nuevamente en el Banco de Costa Rica y espero servirles de la mejor manera; a disposición. Gracias".

Añade el señor **Julio César Trejos Delgado**: "¡Bienvenida!".

Posteriormente, la señora **Mahity Flores** indica: "Vamos a dar inicio a la sesión ordinaria número 43-24, hoy es lunes 9 de setiembre, al ser las 9:14 de la mañana. Como primer punto tenemos la *Aprobación del Orden del día.* ¿Doña Sonia?".

Manifiesta la señora **Sonia Mora Jiménez**: "Muchas gracias doña Mahity, buenos días a todos. A ver si por favor me concede un espacio, doña Mahity, en asuntos de directores (*Asuntos de la Junta Directiva General*), para dar una información personal. Muchas gracias".

Responde la señora **Flores Flores**: "Sí señora. ¿Don Douglas?".

El señor **Douglas Soto Leitón** acota: "Sí, en *Asuntos Varios*, comentar sobre una capacitación de cumplimiento para la Junta Directiva y la alta administración".

La señora **Mahity Flores** agrega: "Ok. ¿Don Julio?".

Seguidamente, el señor **Julio César Trejos** menciona: "Gracias. Muy buenos días a todos. Mire, para ver si me permite, doña Mahity, dar dos buenas noticias que ha sido objeto del BCR, esta recién semana pasada. Gracias".

Expresa la señora **Flores Flores**: "De acuerdo. Bien señores directores, con esas modificaciones estaríamos aprobando el Orden del día".

Interviene el señor **Pablo Villegas Fonseca**: "Doña Mahity disculpe, también lo de la modificación del artículo del nombramiento del asesor jurídico, en cuanto a la fecha de ingreso, por favor".

Sobre el particular, la señora **Mahity Flores** señala: "De acuerdo, muchas gracias don Pablo. Señores directores, en el acuerdo 38-24, donde se había establecido el nombramiento del asesor jurídico, dado que ya tenemos la fecha y, de hecho, tenemos a doña Joaquinita hoy, quería solicitar la anuencia de este directorio para hacer esa modificación de fechas, de manera que se lea que el ingreso de doña Joaquinita sería a partir de hoy, 9 de setiembre del 2024".

Los miembros del directorio se muestran conformes con el planteamiento de la señora Flores Flores.

En consecuencia, doña **Mahity** agrega: "De acuerdo. Entonces estaríamos modificando dicho acuerdo, dada la nueva fecha, que sería el día de hoy. Gracias".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria 43-24, con la inclusión de un tema en *Asuntos de la Junta Directiva General* y dos temas en *Asuntos Varios*, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

2.- Modificar el acuerdo de la sesión 38-24, artículo XVI, punto 1, del 12 de agosto del 2024, de tal forma que la contratación de la señora Joaquinita Arroyo Fonseca, casada, de nacionalidad costarricense, portadora de la cédula de identidad dos – cero cuatrocientos catorce – cero cero veinte (2-0414-0020), licenciada en Derecho, vecina de Santa Ana, San José, como

asesora jurídica de la Junta Directiva General y de las juntas directivas de las subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR, con excepción del Banco Internacional de Costa Rica (Bicsa), rige a partir de hoy, 9 de setiembre del 2024 y con un salario bruto mensual de ₡4.576.800.56.

3.- Dejar constando en actas la bienvenida, a la señora Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva, así como augurarle éxitos en sus labores.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

La señora **Mahity Flores Flores** somete a la aprobación el acta de la sesión ordinaria 42-24, celebrada el dos de setiembre del dos mil veinticuatro.

Al respecto, la señora **Mahity Flores** dice: "Seguidamente, tenemos la aprobación de las actas. En este caso el acta 42-24. ¿Alguna observación o comentario? Le cedo la palabra a don Pablo".

De seguido, el señor **Pablo Villegas Fonseca** comenta: "Muchas gracias doña Mahity y señores directores. He de informarles que circulada el acta en referencia, de la sesión 42-24, solamente recibimos observaciones de forma por parte de doña Mahity Flores en el artículo VI y por parte de doña María del Pilar, en el artículo V y VI. Son, reitero, observaciones de forma, el documento que está en *SharePoint* ya reúne esas observaciones y sería el que está para aprobar, si ustedes así lo tienen a bien".

Indica la señora **Flores**: "Bien. Señores directores, si están de acuerdo, estaríamos entonces aprobando el acta 42-24, del pasado 2 de setiembre. Bien, aprobado".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión ordinaria 42-24, celebrada el dos de setiembre del dos mil veinticuatro.

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* (1644) y 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, en relación con las disposiciones de la *Ley de Información no Divulgada* (7975, del 4 de enero del 2000).

ARTÍCULO IV

Declarar confidencial los temas tratados, los acuerdos tomados y la documentación de respaldo, porque se refieren a temas estratégicos y de competencia, 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* (7975, del 4 de enero del 2000).

ARTÍCULO V

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, continúa participando, por medio de la modalidad de telepresencia, la señora **Sandra Araya Barquero, gerente corporativo de Capital Humano**, para presentar a consideración del directorio, el documento que contiene una propuesta de ajuste salarial, por costo de vida, correspondiente al segundo semestre del 2024, a pagar, de modo retroactivo, a partir del 1 de julio del 2024. Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Para la presentación de este tema, no estuvieron telepresentes en la sesión, las señoras María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa y Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva ni el señor Manfred Sáenz Montero, gerente corporativo jurídico.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Mahity Flores Flores** dice: "El siguiente punto tiene que ver con ajuste salarial por costo de vida. Este es un tema público, resolutivo y corresponde a doña Sandra Araya la presentación. Tengo aquí una duda, en este caso ¿todos los que están aquí presentes se quedan en la reunión?".

Al respecto, la señora **Sandra Araya Barquero** señala: "Doña Mahity, perdón, yo le estaba sugiriendo a don Pablo que, para este tema en particular y por los temas que vamos a considerar, recomendar que, si pueden estar en sala de espera, la Auditoría (señora María Eugenia Zeledón Porras) y asesor (jurídica) de Junta Directiva".

Sobre ello, el señor **Pablo Villegas Fonseca** consulta: "¿Tanto don Manfred (Sáenz Montero) como doña Joaquinita (Arroyo Fonseca), doña Sandra?".

Responde la señora **Araya**: "Sí, señor. En este caso, con nombre, sería don Manfred y doña Joaquinita, los que se recomiendan, por los temas que se van a presentar, que estarían en sala de espera".

Por lo tanto, don **Pablo Villegas** acota: "Listo, con doña Mahity, ya las tres personas están en sala de espera".

De seguido, doña **Mahity** expresa: "Gracias Pablo. Bien, entonces, adelante, doña Sandra, con la presentación".

Así las cosas, al ser las diez horas con trece minutos, se traslada a la sala de espera virtual, a las señoras María Eugenia Zeledón Porras y Joaquinita Arroyo Fonseca, así como al señor Manfred Sáenz Montero.

Asimismo, el señor **Néstor Solís Bonilla** expresa: "Disculpas, porque pensé que también iba a sugerir que a Douglas (Soto Leitón) nos esperara en sala de espera".

Sobre el particular, la señora **Sandra Araya Barquero** explica: "En este tema en particular, don Néstor, no hay implicaciones para el puesto de gerente (general), pero como ustedes lo dispongan". Indica don **Néstor**: "A mí me parece por un tema de prudencia".

Añade la señora **Flores**: “Perdón, nada más, hay dos temas. Este particular es el que le aplica a la Convención Colectiva y el siguiente, don Néstor, tal vez podemos sacar a don Douglas, que es el otro que tiene que ver con la parte de los gerentes y subgerentes”.

Agrega don **Néstor Solís**: “El siguiente (tema de agenda) tiene un tema ahí de vacaciones, que es muy específico, pero yo creo que, valorando los dos temas, me parece, en lo personal, que don Douglas podría estar en sala de espera”.

En el mismo orden de ideas, el señor **Eduardo Rodríguez del Paso** comenta: “Yo creo que la asesora de Junta Directiva debería de permanecer, esa es mi opinión, no es la administración, es la asesora de Junta Directiva. A mí me parece que es importante la presencia de la asesora jurídica de la Junta Directiva, en esta discusión. Entonces, eso es lo que quería decir. Gracias”.

Por su parte, doña **Sandra Araya** dice: “Sí, con todo gusto, si así es la decisión de la Junta Directiva. Nada más hacer del conocimiento a los señores directores, tal y como viene consignado en la presentación, que para este tema que se está presentando, se cuenta con el criterio de los abogados laborales externos, de la firma BDS, que viene mencionado, y el documento como tal, yo se los estaría haciendo llegar a los señores directores para que quede dentro del acta, dentro del acuerdo de esta reunión [sic], como respaldo jurídico de la propuesta”.

Al respecto, doña **Mahity Flores** señala: “Bien, gracias, doña Sandra, en este caso particular, según hemos comentado algunos señores directores (los restantes miembros), dado que esto le beneficia a doña Joaquinita, por ser un puesto de confianza, no consideramos realmente conveniente que ella se incorpore. Entonces, hay una inquietud de don Eduardo, me parece que es válida la preocupación, hay un criterio externo de un asesor, que yo sí le agradezco, entonces, que lo circule cuanto antes y que también, forme parte de los anexos y de los documentos que respaldan esta acta”.

Sobre lo anterior, doña **Sandra Araya** comenta: “Sí, señora, así se los haré llegar”. A lo que indica la señora **Flores**: “Bien. Entonces, avancemos, doña Sandra”.

Por lo tanto, doña **Sandra** detalla: “Gracias. También quería hacerles la observación a los señores directores y solicitar la autorización. Esta presentación tuvo un ajuste en una de las filminas, que ahora voy a hacer mención, para una modificación puntual de un tema de años, donde se había consignado los años incorrectos y ahora yo se los voy a hacer mención. Entonces, nada más, es indicarles que esta presentación con estos ajustes se los estaré haciendo llegar a don Pablo (Villegas Fonseca).

Bien, en este caso, aquí estamos reflejando cuál es la normativa que estamos utilizando, que se estaría aplicando para efectos del ajuste por costo de vida, que se estaría solicitando su aprobación, que son tres normativas: una que es la que ya conocemos, que es el artículo 6, de la *Convención Colectiva (de trabajo del Banco de Costa Rica)*, donde ya conocemos cuál es el detalle del artículo que hace mención de este tema (ver imagen n.°1).

El otro es el *Reglamento autónomo de trabajo (del Banco de Costa Rica)*, que este reglamento autónomo, en el ámbito de aplicación, señala que todas las normas que están incluidas en este reglamento son de acatamiento obligatorio para todas las servidoras y los servidores del Banco de Costa Rica, y en el artículo 39, hace mención a la aplicación de los

temas de ajustes por costo de vida, para los puestos de auditor, subauditor y gerente corporativo jurídico, que no se incluyen por un tema de Convención, pero sí por un tema de *Reglamento autónomo de trabajo*. El tercer reglamento es el *Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza (en el Banco de Costa Rica)*, en su artículo 7, donde también hace la observación de que los ajustes por costo de vida que se realicen, a nivel del Banco, le aplican para estas posiciones que el Banco tenga contratadas.

Imagen n.°1. Normativa aplicable
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Ahora bien, les mencionaba el criterio jurídico de la firma BDS Consultores, que este criterio se había solicitado para poder asegurarnos de que, sí teníamos obligatoriedad de aplicar lo que corresponde al porcentaje por costo de vida, a los puestos que la Convención Colectiva deja por fuera. En resumen, lo que nos dice el criterio jurídico es que resulta procedente aplicar esta disposición de aumentos para los puestos excluidos de la Convención, en el mismo porcentaje que el resto de personal, sin que el fundamento de dicho aumento necesariamente sea el tema de la Convención Colectiva.

Entonces, en conclusión, estos salarios podrían ser ajustados con fundamento en la normativa interna que está vigente. Esto lo que nos permite es poder ajustar, por costo de vida, a esas posiciones y con esto, los únicos puestos que quedan por fuera de estos ajustes por costo de vida es el puesto de gerente y subgerentes, que más adelante, en los considerandos, está señalado (ver imagen n.°2).

Imagen n.°2. Criterio jurídico firma BDS Consultores
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Los antecedentes, no me voy a referir, es un tema que ya es de conocimiento de los señores directores y está dentro de la presentación que se entregó (ver imagen n.°3)".

ANTECEDENTES

- El último ajuste salarial por costo de vida otorgado fue de un 0,49% aplicado en el primer semestre del 2023 (01/01/2023), que correspondía al periodo de la inflación acumulada de julio a diciembre del 2022 (II semestre del 2022).
- La Contraloría General de la República mediante oficio DFOE-CAP-3294, aprueba el presupuesto general del Banco de Costa Rica para el periodo 2024.
- Se cuenta con el contenido presupuestario para el pago del ajuste salarial correspondiente al segundo semestre del 2024.

Imagen n.°3. Antecedentes
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Agrega doña **Sandra Araya**: "Aquí, nada más, la referencia con los otros bancos. En el Banco Nacional, como ya lo conocemos, eso lo hacen ya de oficio, eso es un tema que ni siquiera se lleva a Junta (Directiva), sino que ellos, cuando está el porcentaje ya establecido, ellos lo aplican, lo que ya aplicaron es un 0.22 %. En el Banco Popular, siempre aplican un poquitito más y a la fecha, según los datos que nos habían señalado, no habían todavía negociado ese porcentaje que iban a aplicar. En el caso de nosotros, lo que se está recomendando es el 0.22 %, que es el que corresponde a lo que el IPC (Índice de Precios al Consumidor) está señalando (ver imagen n.°4).

AJUSTES DE OTROS BANCOS:

BANCO NACIONAL DE COSTA RICA

Periodo	I Semestre	II Semestre
2022	2,52%	7,35%
2023	0,49%	--
2024*	0,22%	

No se requiere aprobación de la Junta Directiva, se aplica de oficio por la Convención Colectiva.

BANCO POPULAR Y DESARROLLO COMUNAL

Periodo	I Semestre	II Semestre
2022	3,50%	7,35%
2023	0,49%	--
2024*	*	

** No se ha determinado el ajuste salarial.*

BCR

Periodo	I Semestre	II Semestre
2022	2,54%	7,35%
2023	0,49%	--
2024*	0,22%	

** Pendiente de aprobación por parte de la JD.*

Imagen n.°4. Ajustes de otros bancos
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

¿Cuál es el porcentaje de ajuste? Y esta es la filmina que les señalaba que tuvimos que ajustar (ver imagen n.°5), porque habíamos consignado en la línea de la columna de los años, el año 2022 - 2023 y lo que correspondía era diciembre 2023 y los restantes meses del 2024. Esta es la fórmula que, incluso ya se había aprobado por la Junta Directiva (General), el 21 de abril del 2023, donde lo que se establece es lo que establece el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) y es el IPC, que resulta de la fórmula que estamos viendo y para este momento lo que correspondería es un 0.22 %.

PORCENTAJE DE AJUSTE

Periodos		Índice	Variación Respecto al mes anterior (%)	Variación Acumulada en el año (%)
2023	**Diciembre**	**109,469**	**0,01**	**-1,77**
2024	Enero	109,529	0,06	0,06
2024	Febrero	109,411	-0,11	-0,05
2024	Marzo	109,101	-0,28	-0,34
2024	Abril	109,458	0,33	-0,01
2024	Mayo	109,547	0,08	0,07
2024	**Junio**	**109,705**	**0,14**	**0,22**

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
Elaborado por la Oficina de Planillas y Presupuesto.

Fórmula establecida por el INEC:

$$IPC = \frac{(\text{Índice de junio} - \text{índice de diciembre})}{\text{Índice de diciembre}} \times 100$$

$$\mathbf{0,22\ \%} = \frac{(109{,}705 - 109{,}469)}{109{,}469} \times 100$$

Se aplica fórmula aprobada en la sesión 18-23, del 21 de abril del 2023.

Imagen n.°5. Porcentaje de ajuste
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

¿Cuánto nos costaría ese ajuste? Bueno, aquí estamos mostrando los datos quincenales, con cargas sociales mensuales y el costo anual, y lo importante para esto es que, efectivamente, se cuenta con el contenido presupuestario para hacerlo. Aquí, nuevamente, señalo, se excluye de esto las posiciones de gerente general y subgerentes, a los cuales no les aplica, porque con ellos tenemos que regularnos en función de lo que señala la Ley 9635 (*Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas*) (ver imagen n.°6)".

Imagen n.°6. Costos del ajuste salarial (millones de colones)
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Señala doña **Araya Barquero**: "Los considerandos están consignados en la presentación, tal y como están viendo (ver imagen n.°7). No sé si hasta aquí, doña Mahity, antes de entrar a la propuesta de acuerdo, tienen alguna observación".

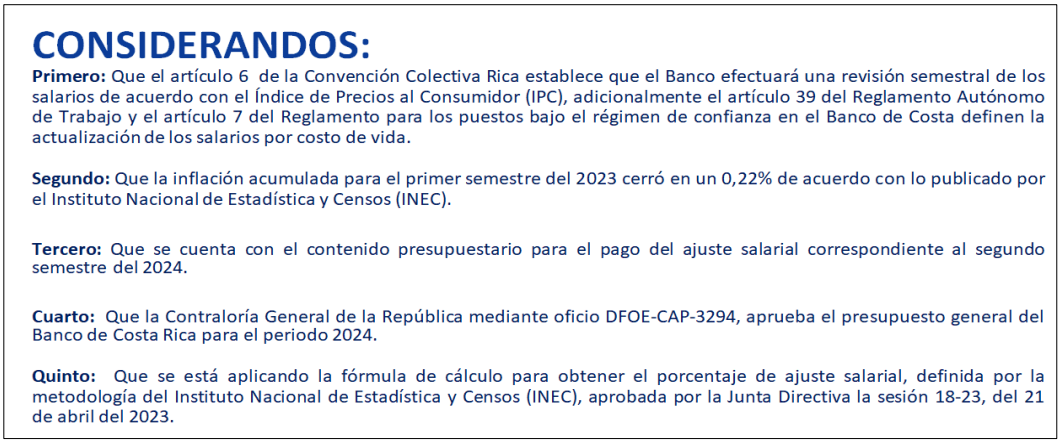


Imagen n.°7. Considerandos
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Al respecto, la señora **Mahity Flores** señala: "¿Algún comentario?". Al no haber, agrega doña **Mahity**: "Parece que no hay. Doña Sandra, yo me quedé buscando la parte que usted indica en el considerando, que se excluye los puestos de gente general y subgerentes".

En ese sentido, la señora **Araya** explica: "Sí, señora, usted sabe que fue que aquí no lo incorporé, fue que lo hicimos en la presentación del Comité (Corporativo Ejecutivo). No, tampoco, acá lo estamos señalando, mentira…".

Doña **Mahity** agrega: "Creo que quedó solo en la propuesta (de acuerdo)".

Indica doña **Sandra**: "Sí, señora, pero entonces, agrego en estos considerandos que los puestos de gerente y subgerentes están excluidos, porque esto se habla a nivel de la

Convención (Colectiva). En el artículo primero, hace referencia a que aplica en función de la Convención Colectiva, del Reglamento de los puestos de confianza y el Reglamento autónomo (de trabajo). Habla también, de cuál es la inflación; que se cuenta con el contenido (presupuestario), que tenemos la aprobación de la Contraloría (General de la República) y que se está aplicando la fórmula de cálculo. Entonces, agrego que no se estaría… me parece que está señalado acá, precisamente, perdón, no fue en los considerandos, sino en la propuesta de acuerdo, donde se está señalando que no aplica el ajuste para estas posiciones (ver imagen n.°8)".

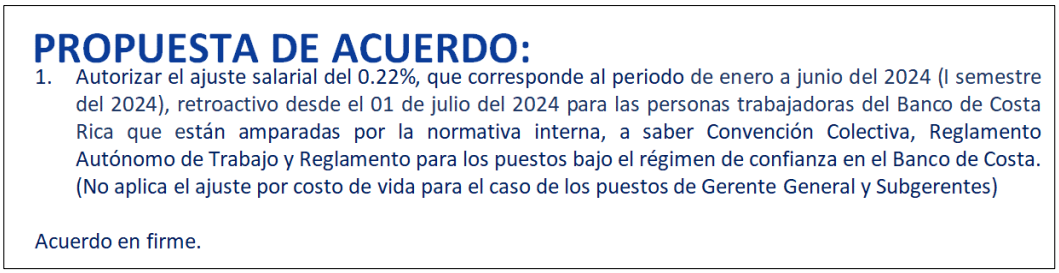


Imagen n.°8. Propuesta de acuerdo
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Por su parte, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** sugiere: "Doña Sandra y compañeros, también sugeriría agregar un considerando, de que tenemos el dictamen de la firma legal, que usted mencionó en la exposición. Me parece importante que también forme parte del considerando".

Expresa la señora **Araya**: "Con mucho gusto, doña María del Pilar. Quedo con el compromiso de agregarlo y de hacerles llegar a ustedes el documento como tal".

De igual forma, la señora **Mahity Flores** dice: "Gracias, doña Sandra, por la presentación. No sé, si los señores directores tienen alguna duda, en este caso, de autorizar ese ajuste salarial".

En consecuencia, la señora **Sonia Mora Jiménez** comenta: "Doña Mahity, es que aquí tengo duda, porque de que habla de enero a junio del 2024; tenía entendido que estamos hablando del segundo semestre. No sé si estoy equivocada o si es que corresponde a un ajuste al segundo semestre, que considera de enero a junio".

Explica doña **Sandra Araya**: "Sí, señora. Aquí lo que corresponde, doña Sonia, el retroactivo es a partir del primero de julio, porque cuando estábamos viendo las fórmulas…Perdón, aquí lo que estamos viendo es, el resultado del 0.22 % es el resultado a junio 2024 (en referencia a la imagen n.°5). Entonces, de ahí se está señalando que ese porcentaje correspondería hacerlo retroactivo desde el primero de julio de este año en adelante. Ese es el periodo que corresponde, de acuerdo con los datos de estadística y censo". La señora **Mora** dice: "Gracias, doña Sandra".

Agrega la señora **Araya**: "Con mucho gusto, ¿prosigo doña Mahity?".

Por su parte, doña **Mahity Flores** dice: "Sí, doña Sandra, puede leer la propuesta (de acuerdo), pero me parece que esa parte que corresponde al periodo de enero a junio 2024, que es simplemente un rango estadístico de cálculo, podría confundir".

Sobre lo expuesto, indica doña **Sandra Araya**: “Vamos a ver. Esta propuesta que se está señalando a nivel de la redacción, doña Mahity, es la que corresponde a la fórmula de cálculo que se había aprobado por la Junta (Directiva). Es la fórmula de cálculo tradicional que se utiliza a nivel del IPC. Este resultado que estamos señalando aquí de 0.22 %, es el que corresponde a ese periodo, de enero a junio del 2024, de ahí la aplicación del retroactivo, a partir del primero de julio. No sé si ustedes lo que prefieren es que plantee de forma diferente esta propuesta, pero es tal cual lo hemos venido señalando en los años anteriores”.

En ese punto, señala doña **Mahity Flores**: “Doña Sandra, la duda es que corresponde al periodo de cálculo de enero a junio, dada la inquietud de doña Sonia, que lo ve con ojos frescos. Don Néstor”.

Sobre el particular, comenta don **Néstor Solís**: “Sí, a mí me parece que lo que mete el ruido es el ‘a partir de’, porque sí estamos clarísimos que es retroactivo y corresponde a un periodo enero - julio. ¿Eso se paga en un solo tracto, doña Sandra, o lo van pagando cada mes?”.

Responde la señora **Araya**: “No, señora, el retroactivo se paga en un solo tracto. Si nosotros, por un tema de planilla, este ajuste lo incorporamos a partir, por decirle algo, de la primera quincena de octubre, lo que corresponde a la diferencia entre el primero de julio a esa fecha que ya se incorpora, es lo que se paga en un solo tracto; lo demás ya queda implícito en el salario de las personas cuando hacemos los ajustes a nivel de la planilla”.

El señor **Néstor Solís** indica: “Tal vez, por ahí le podríamos buscar la forma a la redacción. A mí, por lo menos, eso es lo que me confunde”.

Expresa doña **Sandra**: “Con mucho gusto”.

Doña **Mahity Flores** señala: “Doña Sandra, dado que esto es en firme, porque parte de lo que ustedes han conversado para que se aplique de la manera más pronta, podríamos buscar una redacción, lo traslada hoy mismo, a los señores directores, para que podamos avanzar esto con mayor prontitud”.

En ese sentido, dice doña **Sandra Araya**: “Sí, con todo gusto, doña Mahity. Hago una redacción que sea un poco más clara y se las comparto a ustedes, y sí, la petitoria es que quede en acuerdo en firme, porque es parte también de un requerimiento que tenemos ahí pendiente del Sindicato (Unión de Empleados del Banco de Costa Rica, Unebanco), entonces, como para poder avanzar y por los temas de los adelantos de las planillas, por los cálculos, también, para poder generar las planillas como corresponde”.

En consecuencia, la señora **Mahity Flores** consulta; “Señores directores, ¿si están de acuerdo?”. Lo señores directores se muestran de acuerdo con lo propuesto y doña **Mahity** agrega: “Bien, de acuerdo. No sé si le damos firmeza, doña Sandra. Yo sé que usted lo ocupa en firme, pero dado que nada más necesitamos hacer unos ajustes en la parte de redacción, don Pablo, usted me dice cómo procedemos”.

Por lo tanto, el señor **Pablo Villegas Fonseca** sugiere: “Doña Mahity, si lo tienen a bien, le dan firmeza, por lo que comentó doña Sandra, pero para efectos de redacción, sí se ocuparía contar con la propuesta de acuerdo hoy mismo y circulársela a ustedes, para que avalen esa nueva propuesta”.

En consecuencia, dice doña **Mahity**: "De acuerdo, gracias, don Pablo".

De seguido, la Gerencia Corporativa de Capital Humano, atendiendo las observaciones señaladas, remitió la siguiente información actualizada, referente a los considerandos y propuesta de acuerdo (ver imágenes n.°9 y n.°10).

CONSIDERANDOS:

Primero: Que el artículo 6 de la Convención Colectiva Rica establece que el Banco efectuará una revisión semestral de los salarios de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), adicionalmente el artículo 39 del Reglamento Autónomo de Trabajo y el artículo 7 del Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza en el Banco de Costa definen la actualización de los salarios por costo de vida.

Segundo: Que se cuenta con el criterio jurídico emitido por la firma BDS OP- 1371-2022 que señala que resulta procedente aplicar la disposición de aumentos salariales para puestos excluidos de la Convención Colectiva de Trabajo en el mismo porcentaje que al resto del personal, amparados en lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Trabajo y el Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza.

Tercero: Que la inflación acumulada para el primer semestre del 2024 cerró en un 0,22% de acuerdo con lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Cuarto: Que se cuenta con el contenido presupuestario para el pago del ajuste salarial correspondiente al segundo semestre del 2024.

Quinto: Que la Contraloría General de la República mediante oficio DFOE-CAP-3294, aprueba el presupuesto general del Banco de Costa Rica para el periodo 2024.

Sexto: Que se está aplicando la fórmula de cálculo para obtener el porcentaje de ajuste salarial, definida por la metodología del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), aprobada por la Junta Directiva la sesión 18-23, del 21 de abril del 2023.

Imagen n.°9. Considerandos
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

PROPUESTA DE ACUERDO:

1. Autorizar el ajuste salarial por costo de vida del 0.22 %, para el segundo semestre del 2024, retroactivo desde el 1 de julio del 2024, para las personas trabajadoras del Banco de Costa Rica, que están amparadas por la normativa interna, a saber: Convención Colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica, Reglamento Autónomo de Trabajo del Banco de Costa Rica y el Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza en el Banco de Costa Rica. Lo anterior, como resultado de la inflación acumulada, correspondiente al primer semestre del 2024, en concordancia con lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.
2. Dejar constancia de que el ajuste salarial, por costo de vida, aprobado en el punto 1, anterior, no aplica para los puestos del gerente y subgerentes generales.

Acuerdo en firme.

Imagen n.°10. Propuesta de acuerdo
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, la Convención Colectiva del Banco de Rica, en el artículo 6, establece que el Banco efectuará una revisión semestral de los salarios, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Adicionalmente, que el *Reglamento Autónomo de Trabajo del Banco de Costa Rica*, artículo 39, así como el *Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza en el Banco de Costa Rica*, artículo 7, definen la actualización de los salarios por costo de vida.

Segundo. Que, la firma BDS Consultores emitió el criterio jurídico, OP-1371-2022, en el que señala la procedencia de aplicar la disposición de aumentos salariales para puestos excluidos de la *Convención Colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica*, en el mismo porcentaje que al resto del personal, amparados en lo dispuesto en el *Reglamento Autónomo de Trabajo del Banco de Costa Rica* y el *Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza en el Banco de Costa Rica*.

Tercero. Que, la inflación acumulada para el primer semestre del 2024 cerró en un 0.22 %, de acuerdo con lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Cuarto. Que, se cuenta con el contenido presupuestario para el pago del ajuste salarial, correspondiente al segundo semestre del 2024.

Quinto. Que, la Contraloría General de la República, mediante oficio 18775 (DFOE-CAP-3294, aprueba el presupuesto general del Banco de Costa Rica, para el periodo 2024.

Sexto. Que, se está aplicando la fórmula de cálculo para obtener el porcentaje de ajuste salarial, definida por la metodología del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), conocida por la Junta Directiva General, la sesión 18-23, artículo III, del 21 de abril del 2023.

Se dispone:

1.- Autorizar el ajuste salarial por costo de vida del 0.22 %, para el segundo semestre del 2024, retroactivo desde el 1 de julio del 2024, para las personas trabajadoras del Banco de Costa Rica, que están amparadas por la normativa interna, a saber: *Convención Colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica*, *Reglamento Autónomo de Trabajo del Banco de Costa Rica* y el *Reglamento para los puestos bajo el régimen de confianza en el Banco de Costa Rica*.

Lo anterior, como resultado de la inflación acumulada, correspondiente al primer semestre del 2024, en concordancia con lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Dejar constancia de que el ajuste salarial, por costo de vida, aprobado en el punto 1, anterior, no aplica para los puestos del gerente general y subgerentes.

3.- Dejar constancia de que las señoras María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa y Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva, así como el señor Manfred Sáenz Montero, gerente corporativo jurídico, no participaron en el conocimiento y aprobación de este tema.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, continúa participando, por medio de la modalidad de telepresencia, la señora **Sandra Araya Barquero**, **gerente corporativa de Capital Humano** para presentar a consideración del directorio, el documento que contiene el análisis de la actualización de la escala salarial para el nivel gerencial y la propuesta para el aumento en días del derecho para el disfrute de vacaciones, para los puestos del gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica. Copia de la

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

Para la presentación de este tema, se reincorporan a la sesión, vía telepresencia, el señor Manfred Sáenz Montero, gerente corporativo jurídico y la señora Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva.

Asimismo, no participan en la exposición de este tema, los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial y Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como a la señora Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. Banca de Personas.

Además, la señora María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa, se mantiene en la sala de espera virtual.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. En primera instancia, dice la señora **Mahity Flores Flores**: "Avanzamos con la siguiente presentación que es la a.3. Antes de iniciar, por favor, hacer los cambios con respecto a las personas que nos acompañan para la presentación de este tema. En este caso, salen los subgerentes, los gerentes corporativos e ingresa el gerente corporativo jurídico y la asesora externa de Junta Directiva. Quedo atenta don Pablo (Villegas), para que me indique cuando ya estén las personas que tienen que ver este tema".

Al respecto, el señor **Pablo Villegas Fonseca** indica: "Sí señora, continúa en sala de espera doña María Eugenia y también las personas de la administración que usted indicó ya están en sala de espera y se encuentra con nosotros ya don Manfred (Sáenz) y doña Joaquinita (Arroyo)".

En consecuencia, a las diez horas con cuarenta y un minuto, se incorporan a la sesión, el señor Manfred Sáenz Montero y la señora Joaquinita Arroyo Fonseca. Además, a las diez horas con cuarenta y dos minutos, se trasladan a la sala de espera virtual, a los señores Douglas Soto Leitón, Julio Cesar Trejos Delgado y Minor Morales Vincenti, así como a la señora Rina Ortega Ortega.

Así las cosas, manifiesta doña **Mahity**: "Bien, gracias don Pablo. Le doy la palabra a doña Sandra (Araya), para que inicie con la presentación".

Seguidamente, la señora **Sandra Araya Barquero** agrega: "Sí señora. Muchas gracias. Bueno, señores directores, esta segunda presentación corresponde a la actualización de los salarios de la escala del nivel gerencial. En este caso, igualmente, no me voy a referir a los antecedentes, que ya están visibles en la presentación que se les hizo llegar a los señores directores (ver imagen n.°1).

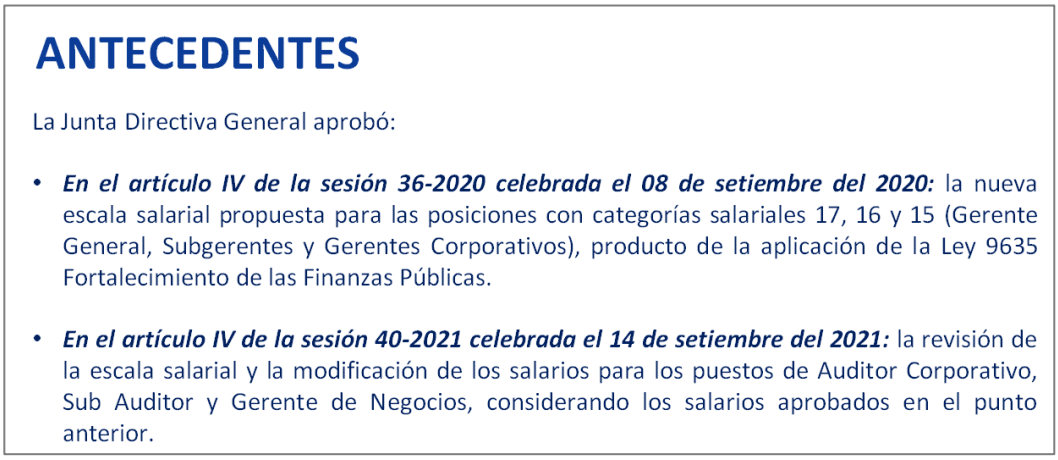


Imagen n.°1. Antecedentes
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y aquí paso directamente a lo que es la escala salarial actual, que tenemos en este momento en el Banco. Esta escala que están viendo ustedes en esta presentación (ver imagen n.°2) corresponde a los puestos, desde el gerente general hasta el puesto de subauditor y estos son los salarios que están vigentes, en este momento y están vigentes desde el 14 de setiembre del 2021.

Imagen n.°2. Escala salarial actual nivel gerencial
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Este es el paquete de compensación (ver imagen n.°3), que es importante también tener claridad, de cuál es el paquete, cuando se va a contratar un gerente, que es lo que corresponde a un salario, al aguinaldo, al salario escolar, el aguinaldo del salario escolar, los aportes del Fondo de Pensiones y los aportes de la Asobancosta (Asociación Solidarista de Empleados del Banco de Costa Rica).

Igualmente, lo que son los beneficios adicionales que normalmente se ofrecen, que son la formación profesional, servicios médicos, asignación de estacionamiento, teléfono celular y el pago del plan. Y hasta un 40 % subsidio de incapacidades de la Caja (Costarricense del Seguro Social) y el INS (Instituto Nacional de Seguros), que solamente aplica para los puestos de gerentes corporativos y gerentes de negocios.

Las vacaciones diferenciadas de acuerdo con la antigüedad, solamente aplica para los puestos de gerente corporativo, a excepción del gerente jurídico y gerente de negocios. Y los permisos que son normalmente ya del conocimiento de todos".

PAQUETE DE COMPENSACION ACTUAL

	GERENTE GENERAL	SUBGERENTE	GERENTE CORPORATIVO	AUDITOR GENERAL CORPORATIVO	SUBAUDITOR	GERENTE DE NEGOCIOS
Salario mensual	₡8 122 500,00	₡7 445 625,00	₡6 560 480,77	₡6 828 255,50	₡5 527 635,42	₡5 310 865,39
Aguinaldo	₡676 875,00	₡620 468,75	₡546 706,73	₡569 021,29	₡460 636,29	₡442 572,12
Salario escolar	₡0,00	₡0,00	₡546 706,73	₡569 021,29	₡460 636,29	₡442 572,12
Aguinaldo Salario Escolar	₡0,00	₡0,00	₡45 558,89	₡47 418,44	₡38 386,36	₡36 881,01
Aportes Fondo de Pensiones 10%	₡879 937,50	₡806 609,38	₡769 945,31	₡801 371,65	₡648 729,43	₡623 289,06
Aportes AsoBancosta 5,333%	₡433 172,93	₡397 075,18	₡379 026,31	₡394 496,77	₡319 354,53	₡306 830,82
Total mensual	**₡10 112 485,43**	**₡9 269 778,31**	**₡8 848 424,75**	**₡9 209 584,95**	**₡7 455 378,31**	**₡7 163 010,52**

Otros beneficios adicionales:

- Formación profesional.
- Servicios médicos.
- Asignación de parqueo.
- Asignación de teléfono celular y pago del plan.
- Pago de hasta un 40% por subsidio de incapacidades (CCSS e INS), solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo y Gerente de Negocios.
- Vacaciones diferenciadas de acuerdo con la antigüedad solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo (a excepción del Gerente Jurídico) y Gerente de Negocios.
- Permisos con goce de sueldo por matrimonio, duelo e internamiento de hijo (a), solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo (a excepción del Gerente Jurídico) y Gerente de Negocios.

Imagen n.°3. Paquete de Compensación Actual
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Continúa señalando doña **Sandra**: "En la escala salarial del nivel gerencial, considerando lo que nos dice la *Ley 9635* (*Fortalecimiento de las finanzas públicas*), esta Ley dice que esta escala se puede actualizar, en función de la variación que tenga el cálculo de los 30 salarios base, dispuestos en dicha ley.

Estos 30 salarios base, El salario base es de ¢287.000.0, en este momento, que, si lo multiplico por 30, me da un total de ¢8.610.000.0, que ese es el monto máximo que nosotros podríamos establecer para el puesto de gerente general. ¿Cuál es la situación que tenemos en este momento? Bueno, el dato que hoy tenemos es que el puesto, en la escala del Banco está en ¢8.122.000.0 y lo que nos permite la Ley es elevarlo a ¢8.610.000.0; eso representa una variación de ¢487.500.0.

Y ahí, a partir de ese tope que estamos aquí señalando, de acuerdo con la Ley, estamos viendo cuáles son las propuestas para los puestos de subgerente, gerente corporativo, auditor corporativo, gerente de negocios y subauditor. Esto, les repito, como es, solamente por lo que la *Ley 9635* nos permite, por esa actualización de esos 30 salarios base (ver imagen n.°4).

ESCALA SALARIAL NIVEL GERENCIAL
CONSIDERANDO EL AJUSTE PENDIENTE POR LA ACTUALIZACIÓN DE LOS 30 SALARIOS BASE DISPUESTOS EN LA LEY 9635

POSICION	CAT	SALARIO MENSUAL ACTUAL	SALARIO MENSUAL PROPUESTO*	INCREMENTO MENSUAL
GERENTE GENERAL	17	₡8 122 500,00	₡8 610 000,00	₡487 500,00
SUBGERENTE	16	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00	₡446 875,00
GERENTE CORPORATIVO	15	₡6 560 480,77	₡6 954 230,77	₡393 750,00
AUDITOR CORPORATIVO	15	₡6 828 255,50	₡7 238 076,93	₡409 821,43
GERENTE DE NEGOCIOS	14	₡5 310 865,39	₡5 629 615,39	₡318 750,00
SUB AUDITOR	14	₡5 527 635,42	₡5 859 395,61	₡331 760,19

** Corresponde a la actualización del salario mínimo de la categoría más baja de la Administración Pública.*

*¢287 000,00 * 30 = ¢8 610 000,00-*

Imagen n.°4. Escala salarial nivel gerencial considerando el ajuste pendiente por la actualización de los 30 salarios base dispuestos en la Ley 9635
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Ahora bien, ¿cómo quedaría el paquete compensación, si nosotros aplicamos ese porcentaje? Ese monto que nos está permitiendo la Ley y aquí estamos viendo (ver imagen n.°5) lo mismo que vimos dos filminas atrás. ¿Cuál sería el monto del salario? y ¿cuáles serían los otros porcentajes?, que sería el aguinaldo, salario (escolar), aguinaldo del salario escolar y aportes del Fondo y de la Asociación. Y este sería, como quedaría para cada una de estas posiciones.

PAQUETE DE COMPENSACION RESULTANTE DE LA ACTUALIZACION DE SALARIOS DE LA ESCALA SALARIAL NIVEL GERENCIAL

	GERENTE GENERAL	SUBGERENTE	GERENTE CORPORATIVO	AUDITOR GENERAL CORPORATIVO	SUBAUDITOR	GERENTE DE NEGOCIOS
Salario mensual	₡8 610 000,00	₡7 892 500,00	₡6 954 230,77	₡7 238 076,93	₡5 629 615,39	₡5 859 395,61
Aguinaldo	₡717 500,00	₡657 708,33	₡579 519,23	₡603 173,08	₡469 134,62	₡488 282,97
Salario escolar	₡0,00	₡0,00	₡579 519,23	₡603 173,08	₡469 134,62	₡488 282,97
Aguinaldo Salario Escolar	₡0,00	₡0,00	₡48 293,27	₡50 264,42	₡39 094,55	₡40 690,25
Aportes Fondo de Pensiones 10%	₡932 750,00	₡855 020,83	₡816 156,25	₡849 468,75	₡660 697,92	₡687 665,18
Aportes AsoBancosta 5,333%	₡459 171,30	₡420 907,03	₡401 774,89	₡418 173,86	₡325 246,34	₡338 521,70
Total mensual	**₡10 719 421,30**	**₡9 826 136,19**	**₡9 379 493,64**	**₡9 762 330,12**	**₡7 592 923,43**	**₡7 902 838,67**

Imagen n.°5. Paquete de compensación resultante de la actualización de salarios de la escala Salarial nivel gerencial
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

¿Cómo estamos a nivel de mercado? Bueno, a nivel del mercado: Banco Popular, Banco Nacional y nosotros (ver imagen n.°6). En el Banco Popular el salario actual que tiene en la escala el gerente general es de ¢9.8 millones. En el caso del Banco Nacional ya ellos lo tienen actualizado en función de la (Ley 9635); está en ¢8.600.000.0; en el caso del subgerente del Banco Popular en ¢8.700.000.0 y en el caso del Banco Nacional ¢8.500.000.0.

Acordémonos, que el Banco Popular tiene un régimen diferenciado y por eso no estamos viendo que se estén ajustando a lo que la *Ley 9635* nos permite. Y en el caso

nuestro, bueno, los salarios que hoy tenemos y cuál sería el salario propuesto, que estábamos viendo anteriormente".

SALARIOS DE MERCADO

Posición	Banco Popular (salario de la escala)	Banco Nacional (salario de la escala)	Salario actual BCR	Salario Propuesto
Gerente General	¢9 832 500,00	¢8.610 000,00	¢8 122 500,00	¢8 610 000,00
Subgerente	¢8 797 500,00	¢8 527 707,00	¢7 445 625,00	¢7 892 500,00

Imagen n.°6. Salarios de Mercado
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Continúa señalando la señora **Araya Barquero**: "Ahora bien, viendo un poquito lo que nos dice la encuesta de la empresa *Price Warehouse Coopers*, cuáles serían los salarios que en este momento están en el mercado y vemos que los salarios están bastante parecidos, a lo que nos señalan la *Ley 9635*. Esto, lógicamente tomando de referencia los dos bancos, porque sabemos que a nivel de la banca privada los salarios son muy diferentes y con otro tipo de incentivos o beneficios, que no son comparables con lo que a nivel de la banca pública nosotros podemos hacer (ver imagen n.°7).

SALARIOS ENCUESTA SALARIAL SEIS PWC

POSICION	CAT	SALARIOS ENCUESTA SEIS*	SALARIO MENSUAL ACTUAL	SALARIO MENSUAL PROPUESTO
GERENTE GENERAL	17	₡8 658 044,00	₡8 122 500,00	₡8 610 000,00
SUBGERENTE	16	₡8 115 131,00	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00
GERENTE CORPORATIVO JURIDICO	15	₡8 362 639,00	₡6 560 480,77	₡6 954 230,77
AUDITOR CORPORATIVO	15	₡10 235 386,00	₡6 828 255,50	₡7 238 076,93
SUB AUDITOR	14	₡8 368 528,00	₡5 527 635,42	₡5 859 395,61

** Con corte al primer semestre del 2024.*

Imagen n.°7. Salarios encuesta salarial seis PWC
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Ahora, si lo vemos a nivel del paquete de compensación, por cada uno de los puestos, en el caso del gerente general, en el Banco Popular tienen un salario bastante mucho más alto; se les aplica el aguinaldo como corresponde, tienen un 2 % también que aporta la persona trabajadora y el otro porcentaje el banco para el salario escolar, tienen un derecho de vacaciones de 12 días y ellos tienen el plan de incentivos o bonos, que esto va en función de los resultados financieros.

De igual forma, en el Banco Nacional el salario está actualizado con la Ley, tienen también el porcentaje de aguinaldo. No aplica para el puesto de gerente general, el tema del salario escolar. Tienen un derecho vacaciones de 18 días y sí tienen un plan de incentivos en función de los resultados, que eso no puede superar el 60 % del salario mensual que tienen establecido.

En el caso del Banco (BCR) tenemos un salario menor a lo que el mercado está pagando; sí pagamos un aguinaldo, pagamos el salario escolar, un derecho de vacaciones que es exactamente igual que el Banco Popular, pero sí con una diferencia con respecto al Banco Nacional y no tenemos ningún plan de incentivos, ni de beneficios, como los tienen los otros bancos (ver imagen n.°8).

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO
PUESTO GERENTE GENERAL

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Salario mensual	**¢9 832 500,00**	**¢8 610 000,00**	**¢8 122 500,00**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	12
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

Imagen n.°8. Paquete de compensación de mercado puesto gerente general
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Igualmente, no me detengo, aplica para los puestos de subgerente en la misma situación. Aquí la diferencia es en cuanto al tema del salario y en cuanto al tema del derecho de vacaciones (ver imagen n.°9).

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO
PUESTO SUBGERENTE

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢8 797 500,00**	**¢8 527 707,00**	**¢7 445 625,00**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	12
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

Imagen n.°9. Paquete de compensación de mercado puesto subgerente
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Igualmente, para el caso del auditor y subauditor vemos, (cómo) se están comportando estos puestos, a nivel del Banco Popular y Banco Nacional (ver imagen n.°10).

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO
PUESTO AUDITOR Y SUBAUDITOR

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢12 060 105,84 / ¢8 127 371,47**	**¢8 801 201,00 / ¢7 570 611,00**	**¢6 828 255,50 / ¢5 527 635,42**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	De acuerdo con la antigüedad: 15, 18 y 20.
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

Imagen n.°10. Paquete de compensación de mercado puesto auditor y subauditor
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y en el caso del gerente corporativo jurídico, también, qué es lo que aplica para cada uno de esos casos, a nivel de escala (ver imagen n.°11)".

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO
PUESTO GERENTE CORPORATIVO JURIDICO

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢8 720 470,38**	**¢6 682 941,00**	**₡5 310 865,39**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	8,00%	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	De acuerdo con la antigüedad: 15, 18 y 20.
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	SEDI Anual: En función de resultados del Banco, no supera el 60% del salario mensual	N / A

Imagen n.°11. Paquete de compensación de mercado puesto gerente corporativo jurídico
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

La señora **Sandra Araya** indica: "¿Qué pasaría si esta propuesta de actualización de la escala fuera aprobada por los señores directores, en función de lo que la Ley nos permite? Esto se aplicaría solamente para estas posiciones (ver imagen n.°12). Aplicaría para el caso del subgerente de Banca de Personas, que tiene un salario actual de ¢7.400.000.0; el propuesto de acuerdo con la Ley es de ¢7.800.000.0, para una diferencia mensual de ¢446.000.0.

Aplicaría, de igual forma, para el subgerente de Banca Corporativa y Empresarial. (También), para el auditor (general) corporativo que hoy está en ¢6.800.000.0; pasaría a ¢7.200.000.0, con una diferencia de ¢409.000.0. Para el caso del subauditor, de igual forma.

Y no aparecen el caso del gerente corporativo jurídico, ni tampoco, el caso del gerente general, porque los salarios que hoy ostentan las personas que ocupan esas posiciones es mayor a lo que se estaría obteniendo, producto de la actualización de esta escala salarial.

Si nosotros hacemos estos ajustes, para estas cuatro posiciones, que son a las únicas que les correspondería (en este momento), con cargas sociales estamos hablando de una diferencia anual de ¢31.000.000.0, de los cuales se cuenta con el contenido presupuestario para poder hacerle frente, si esto fuera así aprobado".

COSTOS DE ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA

POSICION	SUELDO ACTUAL	SUELDO PROPUESTO	DIFERENCIA MENSUAL	DIFERENCIA ANUAL
SUBGERENTE BANCA DE PERSONAS	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00	₡446 875,00	₡5 362 500,00
SUBGERENTE BANCA CORPORATIVA Y EMPRESARIAL	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00	₡446 875,00	₡5 362 500,00
AUDITOR CORPORATIVO	₡6 828 255,50	₡7 238 076,93	₡409 821,43	₡4 917 857,16
SUB AUDITOR	₡5 527 635,42	₡5 859 395,61	₡331 760,19	₡3 981 122,28
SUBTOTALES	₡27 247 140,92	₡28 882 472,54	₡1 635 331,62	₡19 623 979,44
CARGAS SOCIALES	₡17 029 435,83	₡18 051 516,46	₡1 022 080,63	₡12 264 967,53
COSTOS TOTALES	**₡44 276 576,75**	**₡46 933 989,00**	**₡2 657 412,25**	**₡31 888 946,97**

En caso de aprobarse la nueva escala el ajuste aplicaría solamente para estas posiciones. Se cuenta con el contenido presupuestario para su aplicación.

Imagen n.°12. Costos de actualización de la escala
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

A continuación, la señora **Sandra Araya** se refiere al tema de los días correspondientes al derecho de vacaciones nivel gerencial, para lo cual dice: "¿Cuál es la otra propuesta que traemos? Bueno, el tema del derecho de vacaciones. En diciembre del año pasado con los señores directores habíamos revisado …".

Seguidamente, toma la palabra doña **Mahity Flores** y manifiesta: "Antes de entrar en la otra parte, que es el cambio de temas de vacaciones, quisiera hacer alguna consulta a los señores directores, si hay comentarios con respecto a este tema de salarios propuesto". Al no haber comentarios, señala: "Doña Sandra, yo nada más tengo dos observaciones de forma, en la diapositiva número 14 (se refiere a la imagen n.°11), usted pone que el puesto de gerente general y el sugerente tiene el salario escolar 8.33 %, pero sabemos que este beneficio no está. Entonces, me parece que sería corregir y poner 0 % en lo que es el gerente general y subgerente. Ahí está, lo ve no hay, entonces en este caso sería un cero, verdad".

Al respecto, agrega la señora **Araya**: "No, pero sí aplica doña Mahity. Donde no aplica en este momento el salario escolar es para el Banco Nacional, pero en el caso del Banco Costa Rica, sí aplica el aguinaldo y el salario escolar también".

Así las cosas, manifiesta la señora **Flores Flores**: “Es que, en la presentación inicial, donde usted pone el paquete de compensación actual, dice que no hay salario escolar (en referencia a la imagen n.°3)”.

Sobre el particular, doña **Sandra** indica: “Es que la aplicación doña Mahity, en el caso de esas posiciones está implícito, digamos, dentro del salario que ellos tienen. En las otras posiciones se hace diferenciado el tema del cálculo del porcentaje, pero en el caso de los puestos de gerente general y subgerente, aquí no está representado de forma independiente, sino que del salario que ellos tienen, de forma mensual, se hace la reserva de ese porcentaje.

Tal vez, es la representación que aquí se está señalando, pero por derecho esos esas posiciones sí tienen considerado, sí está considerado el tema del aguinaldo y el salario. Perdón, el caso del salario escolar sí está considerado dentro del salario que tienen ellos; está implícito, hago la aclaración”.

Entonces, sugiere doña **Mahity Flores**: “Podríamos hacer alguna notita al pie, doña Sandra”.

Responde doña **Sandra**: “Sí señora”.

Continúa diciendo la señora **Flores**: “Y, nada más, otra cosa en la parte del paquete compensación de mercado del puesto gerente corporativo jurídico, que de todas maneras no viene dentro del acuerdo, pero que ustedes lo hacen o lo mencionan, como un comparativo, dice 5310 (¢5.310.865.39; ver imagen n.°11), pero antes se había puesto 6560 (¢6.560.480.77; se refiere a la imagen n.°4), entonces para que lo valide, por favor”.

De seguido, dice doña **Sandra Araya**: “Perfecto. Lo reviso, doña Mahity, para verificar si es que fue algún error, a la hora de hacer estos cuadros. Ah, bueno, y aquí me quedo, no sé si puedo pasar entonces al otro tema, doña Mahity”.

Responde la señora **Flores**: “Sí, al de vacaciones, por favor”.

Entonces, la señora **Sandra Araya** se refiere a la propuesta para el aumento de los días del derecho de vacaciones, para el nivel gerencial del BCR: “OK. Les comentaba que, en el tema del derecho de vacaciones, cuando estuvimos revisando todo lo que era el régimen de empleo y salario de las sociedades del Banco, teníamos unas diferentes; unas sociedades estaban con 10, otras con doce, otras con 15. Y en aquel momento, lo que se definió que lo prudente era que todos estuvieran de forma estandarizada en 15 días.

Lo mismo es lo que estamos trayendo en este momento, para que en el caso del puesto del gerente general y subgerentes que hoy tienen solamente 12 días de vacaciones, se equiparen a los 15 días, que es lo que estamos estandarizando a nivel de todo el Conglomerado (Financiero BCR). Eso representaría tres días de diferencia (más), para cada una de esas posiciones.

Esa es la propuesta que estamos trayendo y como les repito, la traemos con el propósito de estandarizar lo que ya habíamos visto con los señores directores, para el caso de todas las sociedades del Banco (ver imagen n.°13).

VARIACION DEL DERECHO DE VACACIONES
PUESTOS FUERA DE CONVENCION

POSICION	DERECHO ANUAL ACTUAL	DERECHO ANUAL PROPUESTO	VARIACION DERECHO ANUAL
GERENTE GENERAL	12	15	3
SUBGERENTE BANCA DE PERSONAS	12	15	3
SUBGERENTE BANCA CORPORATIVA Y EMPRESARIAL	12	15	3

Imagen n.°13. Variación del derecho de vacaciones puestos fuera de convención
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Solicita el uso de la palabra el señor **Eduardo Rodríguez del Paso** quien manifiesta: "Doña Mahity, yo lo que entendí en aquella reunión en el Club Unión era que esas vacaciones deberían estar más cercanas a lo que dice el Código de Trabajo. 15 días no dice el Código de Trabajo. No sé qué nos puede decir don Manfred (Sáenz) al respecto".

Para brindar respuesta el señor **Manfred Sáenz Montero** manifiesta: "Sí, el Código Trabajo establece un mínimo de dos semanas, por cada 50 (semanas) trabajadas, don Eduardo, es un mínimo".

Retoma la palabra don **Eduardo** y dice: "Sí, por eso ¿Y eso cuánto es en días?".

En seguida agrega don **Manfred**: "Son 10 días hábiles, porque son dos semanas naturales. En el sector privado, sí es, dos semanas naturales".

Posteriormente, el señor **Rodríguez** expresa: "OK. Son 10 días y aquí estaría derecho anual 12, pero aquí está 15. Entonces, la pregunta es esa".

Al respecto, el señor **Sáenz** manifiesta: "Si la pregunta es, don Eduardo, ¿si se puede otorgar un beneficio adicional? sí se puede otorgar. El Código lo que establece, reitero, son mínimos".

Por su parte, el señor **Eduardo Rodríguez** dice: "Sí, por eso, pero ¿Por qué somos tan privilegiados de tener 15, en vez de 12, por ejemplo, que ya es suficiente?".

Entonces, doña **Mahity** plantea: "Tal vez ahí, perdón don Manfred. Doña Sandra, creo que es importante en la parte de competencia, lo que ofrecen los otros bancos y que creo que de ahí nace la propuesta de (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano, de hacer un incremento en tres días y tiene que ver con que, el (Banco) Nacional por lo menos da 18 (días) y el (Banco) Popular está dando 12 (días).

Entonces, como una forma de atraer talento, Capital Humano está haciéndole la propuesta a la Junta Directiva de ofrecer para esos puestos, al menos 15 días o por lo menos, máximo 15 días. Ya don Manfred explica que 12 es el mínimo o 10 días hábiles y eso es lo que nos están planteando hoy.

Entiendo, lo que usted indica (don Eduardo), ¿para qué dar un poco más de lo que ya la ley establece?, pero entiendo que es por eso, por una manera de atraer talento y de incluir, o de tener algunos (beneficios) y retener. Gracias".

Ahora bien, agrega el señor **Néstor Solís Bonilla**: "Doña Mahity, lo que no tengo claro es: el resto de la gente que trabaja en el Banco ¿Cuántos días tiene de vacaciones?".

Para brindar respuesta doña **Sandra** dice: "¿Me permite doña Mahity?".

De seguido, responde la señora **Flores**: "Sí, señora".

Siendo las cosas así, manifiesta la señora **Araya Barquero**: "Sí, don Néstor y los demás (directores). Vamos a ver, hay una población que ingresó antes del 2004, que tiene un máximo de 30 días. A partir del 2004, todas las personas trabajadoras empiezan con 15 días, después tienen 18 y llegan a un máximo de 20. Eso es lo que tienen en este momento. Ese es el derecho actual que está vigente.

Cuando se habló con los señores directores, en diciembre, se habló mucho del tema de que, sobre todo en estas posiciones, el nivel de estrés y la necesidad de cumplir con el objetivo de las vacaciones que se llaman 'las vacaciones profilácticas', los 12 días que se tenían, pues no eran suficientes y de ahí que se hizo una amplia discusión y se determinó que, a nivel de todas las gerencias de las sociedades del Banco iban a ser 15.

Y, nosotros, viendo esa oportunidad de lo que el Banco Nacional, sobre todo, que es nuestro principal competidor, tiene de 18 días y lo que habíamos visto fue que solicitamos traer esto para estandarizarlo y que quedaran todos (equiparados) en 15 (días); todos los gerentes de las sociedades, el gerente general y subgerentes del Banco y los demás que ya tienen un derecho diferenciado por un tema de convención (colectiva)".

Manifiesta don **Néstor**: "Muchas gracias, doña Sandra, me queda muy claro. Lo que sí creo es que la presentación no está planteada con la claridad y con la amplitud que lo está haciendo usted ahora. Entonces, lo lleva a uno a cuestionamiento lo lleva duda. Me copió, sí".

Al respecto, agrega la señora **Araya Barquero**: "Sí señor, por supuesto. Aclaro; si a usted le parece en esta misma filmina (se refiere a la imagen n.°13) puedo agregar algunas aclaraciones, en relación con lo que he comentado, para que quede más claro del porqué de la propuesta".

Asimismo, indica don **Néstor**: "No, a mí me parece, pero importante qué piensan el resto de los compañeros".

Toma la palabra doña **Mahity Flores** y expresa: "Gracias, don Néstor. Más bien yo iba a someter a consideración de los señores directores este planteamiento, dado que don Eduardo tiene su punto de vista válido. Adelante, don Luis".

Considera el señor **Luis Emilio Cuenca Botey**: "Bueno, en realidad estaría a favor de que lo aumentemos. Pero bueno, 15 me parece un primer avance. Y lo digo por la razón siguiente: nosotros hemos tenido pérdidas importantísimas, tanto en subsidiarias como en Banco, de personas que van a nuestra competencia, que no es todo el sector financiero o por lo menos no para estos puestos, sino más bien el resto de la banca pública.

Y, además existe una tendencia de lo que llaman ‘salario emocional’, que como yo le digo a mis estudiantes, es la mejor forma de bajar salario, pero aumentar otras cosas. No sé, que lleve el perrito, que tenga flexibilidad en la manera en que organiza sus vacaciones. Que tengamos una forma de poder dar eso, que compensa nuestra incapacidad de competir a nivel salarial, porque nosotros tenemos un límite salarial, establecido por ley, para la cabeza del Conglomerado.

Que por cierto no entiendo, por qué en el (Banco) Popular no se aplica, pero bueno, en fin. ¿Por qué ellos pueden competir con un límite mayor, que no es el nuestro?, pero en todo caso me parece muy importante que nosotros tengamos un paquete de una compensación que tiene que ver más, con la calidad de vida, el descanso para lograr retener y atraer, porque hemos tenido circunstancias en las cuales hemos perdido gente clave y que ha generado problemas, después.

Y aquí no hablo de los tecnológicos, de los que están en Banprocesa y en el grupo don Johnny (Chavarría, gerente corporativo de TI), que esos ahí tenemos otros desafíos. Hablo nada más de los financieros, que, aunque sea paradójico, o de los bancarios, aunque sea paradójico, hoy en día no son los más atraídos en el mercado más global. Pero, estoy completamente de acuerdo con esto.

Me parece, un paso en la línea correcta y pienso que debemos de seguir avanzando en robustecer la parte no salarial, porque en lo salarial, dadas las condiciones actuales no estamos compitiendo”.

Seguidamente, dice la señora **Sonia Mora Jiménez**: “Gracias, Doña Mahity. Comentarle, que esto lo valoramos en el Comité (Corporativo) de Nominaciones y Remuneraciones y bueno, lo consideramos viable, por lo que usted comentaba. Aparte de la competencia, es por lo demandante que son estos puestos, yo lo digo por experiencia propia, son muy demandantes, no existe horarios, no existe fines de semana, porque son puestos que requieren muchísima atención, de muchísimos temas.

Entonces, más bien considero que estos son, como dice don Luis (Emilio), un punto medio, inclusive de lo que se ve en otras instituciones y sirve mucho para que, realmente, exista un descanso a estos funcionarios, que son muchos los temas que tienen que tratar y que tienen que atender. Entonces, a mí sí me parece conveniente; como les digo, ya fue valorado por el Comité de Nominaciones”.

La señora **Mahity Flores** dice: “Gracias doña Sonia. Don Fernando”.

Por su parte, el señor **Fernando Víquez Salazar** manifiesta: “Yo también estaría de acuerdo en el planteamiento de las vacaciones. Entiendo la preocupación de don Eduardo, pero es que la realidad es que competimos con instituciones que tienen igual o más derecho anual de vacaciones, aparte de algunas otras ventajas, como se mencionó ahora en el caso del Banco Popular. Y, efectivamente, hemos tenido fuga de gente hacia esas instituciones, precisamente por un tema salarial y de beneficios.

Y, por el otro lado, el atraer gente del sector privado que lo podría hacer muy interesante para el Banco, haciéndolo a base de salario es más complicado, porque no tenemos la capacidad que tiene el sector privado de pagar salarios, dado que están, sobre todo en ciertos

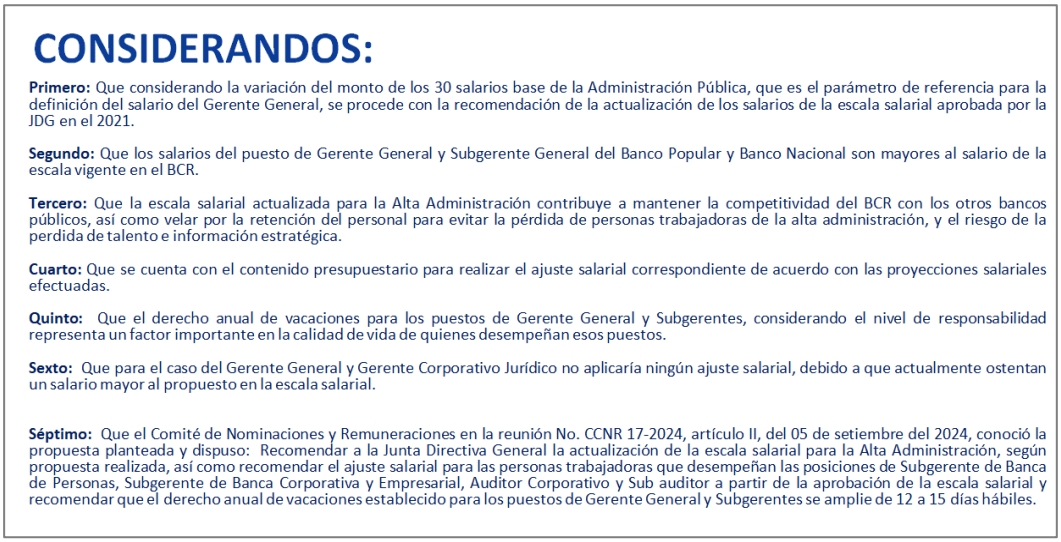
puestos, dado que esos puestos están normados por ley y no pueden pasar de un tope, el ingreso.

Entonces, la posibilidad de darles otro tipo de beneficios, como es vacaciones, que en el caso de la empresa privada no es tan fácil, se vuelve un incentivo para también atraer ese tipo de funcionario que puede ser muy beneficioso para la organización. Entonces, con esos argumentos, estaría de acuerdo en la propuesta que está haciendo Capital Humano, en el sentido de mejorar para esos puestos, este particular que tiene que ver con vacaciones".

Solicita la palabra don **Eduardo** y agrega: "Buen, eso es lo bueno de este órgano colegiado, yo discrepo de todos. En este caso, creo que 12 días es suficiente. Estamos en un sistema financiero muy competitivo. Nuestra principal competencia no creo que sea el Banco Nacional, ni el Banco Popular, para nada. Nuestra principal competencia es el BAC y otros bancos que todos los años crecen y ya creo que ya nos crecieron, ya nos pasaron, pero bueno, se respeta lo que la mayoría piensa. Eso es lo bueno de estos órganos colegiados. Muchas gracias".

Posteriormente, doña **Mahity** dice: "Muchas gracias, don Eduardo. Continuamos doña Sandra y al final hacemos la votación, por favor".

Atendiendo la solicitud la señora **Sandra Araya** retoma el tema diciendo: "Sí señora. Aquí ya pasaría los considerandos, no me voy a referir a los considerandos. Sí, nada más hacer mención, como lo decía doña Sonia, que ya este tema fue conocimiento del Comité (Corporativo) de Nominaciones y Remuneraciones, el cual recomendó la propuesta que se está planteando en este momento (ver imagen n.°14).



CONSIDERANDOS:

Primero: Que considerando la variación del monto de los 30 salarios base de la Administración Pública, que es el parámetro de referencia para la definición del salario del Gerente General, se procede con la recomendación de la actualización de los salarios de la escala salarial aprobada por la JDG en el 2021.

Segundo: Que los salarios del puesto de Gerente General y Subgerente General del Banco Popular y Banco Nacional son mayores al salario de la escala vigente en el BCR.

Tercero: Que la escala salarial actualizada para la Alta Administración contribuye a mantener la competitividad del BCR con los otros bancos públicos, así como velar por la retención del personal para evitar la pérdida de personas trabajadoras de la alta administración, y el riesgo de la perdida de talento e información estratégica.

Cuarto: Que se cuenta con el contenido presupuestario para realizar el ajuste salarial correspondiente de acuerdo con las proyecciones salariales efectuadas.

Quinto: Que el derecho anual de vacaciones para los puestos de Gerente General y Subgerentes, considerando el nivel de responsabilidad representa un factor importante en la calidad de vida de quienes desempeñan esos puestos.

Sexto: Que para el caso del Gerente General y Gerente Corporativo Jurídico no aplicaría ningún ajuste salarial, debido a que actualmente ostentan un salario mayor al propuesto en la escala salarial.

Séptimo: Que el Comité de Nominaciones y Remuneraciones en la reunión No. CCNR 17-2024, artículo II, del 05 de setiembre del 2024, conoció la propuesta planteada y dispuso: Recomendar a la Junta Directiva General la actualización de la escala salarial para la Alta Administración, según propuesta realizada, así como recomendar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de Subgerente de Banca de Personas, Subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, Auditor Corporativo y Sub auditor a partir de la aprobación de la escala salarial y recomendar que el derecho anual de vacaciones establecido para los puestos de Gerente General y Subgerentes se amplie de 12 a 15 días hábiles.

Imagen n.°14. Considerandos
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y la propuesta de acuerdo sería la siguiente: aprobar la actualización de la escala salarial, para la alta administración, según la propuesta que se realizó; autorizar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de subgerente de Banca de Personas, subgerente Banca Corporativa y Empresarial y auditor (general) corporativo y subauditor, a partir de la aprobación de la escala.

Y, autorizar que el derecho anual de vacaciones, establecido para los puestos de gerente y sugerentes, se amplíe de 12 días a 15 días (ver imagen n.°13)".

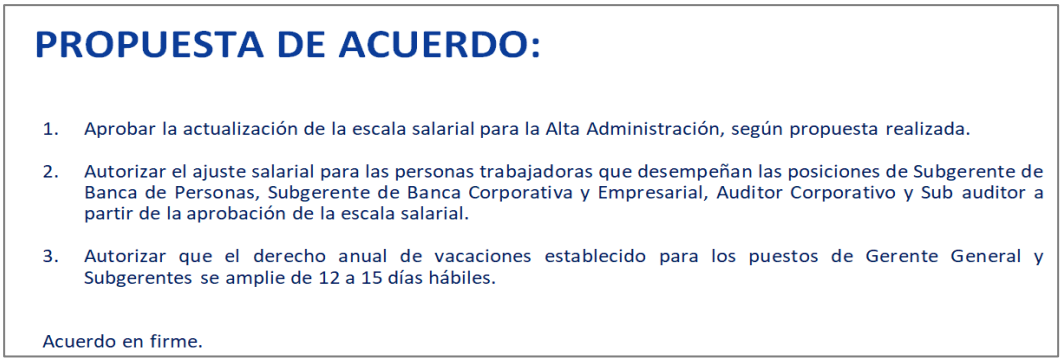


Imagen n.°15. Propuesta de acuerdo
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Posteriormente, dice doña **Sandra**: "Esa sería la propuesta, doña Mahity".

Al respecto, la señora **Mahity Flores** dice: Gracias, doña Sandra. Se somete a votación la parte es de vacaciones ¿Sí, doña Pilar?".

Toma la palabra la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** y comenta: "Doña Mahity, perdón, que le interrumpa. Es que yo me estaba esperando a los considerandos y al acuerdo. Doña Sandra explicó, por qué esto no aplicaba para el gerente corporativo (jurídico) y creo que para otro gerente. Ahorita se me olvida doña Sandra, porque estaban inmersos dentro de otro régimen, pero quedó la idea de, nada más, de que porque tienen un salario más alto.

A mí me gustaría que, en considerandos se explicara un poquito más, por qué no aplica para ellos. No es porque tengan un salario más alto, sino es porque se rigen por las consideraciones de otro régimen, creo que es así".

Así las cosas, argumenta doña **Sandra**: "En este caso, doña María Pilar, no es que se rigen (por otro régimen), porque a ellos les aplica este mismo régimen. Aquí la diferencia es que, en el caso del gerente general, por un tema que ya es conocido, tiene un salario mayor, de ¢9.200.000.0. Entonces, a la hora de llevar la escala a ¢8.600.000.0, pues no le aplicaría.

Si fuera el ejemplo que hoy la escala nos dice 'no, ahora sería de ¢10.000.000.00, sí le aplicaría el ajuste al gerente general'. En este caso es por las razones señaladas. Y, en el caso el gerente corporativo jurídico, de la misma forma: si en este momento se estuviese haciendo una propuesta que la escala fuera mayor, a él sí le aplicaría, pero en este momento, por el salario que tiene, no le aplica.

No es por un régimen diferenciado, sino por el monto que hoy tienen asignado y por eso está señalado en el punto sexto del considerando".

Tomando en cuenta el comentario anterior dice doña **María del Pilar**: "De acuerdo. Muchas gracias por la aclaración".

De seguido, expresa doña **Sandra**: "Con todo gusto, doña María Pilar".

A continuación, dice don **Manfred**: “Doña Mahity, una sugerencia a ustedes. Como la propuesta tiene dos temas, claramente, uno son vacaciones y otro es tema salarial y en principio y si me equivoco, me corrigen, por favor, estoy entendiendo que en el tema del ajuste salarial pareciera que no hay discrepancia, pero en el tema de vacaciones sí.

Entonces, iba a sugerir que se votara en dos acuerdos diferentes el tema, porque entonces en el acuerdo donde hay discrepancias y hay un voto negativo, se fundamentaría el voto negativo con base en las razones que ya inclusive don Eduardo, expuso”.

Atendiendo la recomendación expresa la señora **Flores**: “De acuerdo. Si les parece, señores directores, lo haríamos entonces en dos acuerdos, en uno quedaría la aprobación de la actualización de la escala salarial, para la alta administración. Y, dos, autorizar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de subgerente Banca Personas, subgerente Banca Corporativa y Empresarial, auditor (general) general corporativo y subauditor. A partir del acuerdo en firme, que sería hoy.

Y en un acuerdo aparte, estaríamos entonces sometiendo a votación, el incrementar para los puestos de gente general y subgerentes, de 12 a 15 días (de vacaciones). En este caso particular, según lo que ha manifestado, don Eduardo, él no considera el incremento y considera, más bien, mantenerse en los 12 días. No sé si hay algún otro director que opine de la misma forma y, en general, los otros seis directores acuerparían la propuesta de (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano de incrementar tres días más. Es decir, dejar en 15 días hábiles el derecho de vacaciones para esos puestos.

Algo más, don Manfred, en este caso. Ya la justificación, don Eduardo la mencionó anteriormente, entonces queda en la parte dispositiva. Muy bien entonces estaríamos así. No sé si en firme don Manfred en este caso particular”.

Brinda respuesta el señor **Sáenz** diciendo: “Como ustedes gusten. No sé si don Eduardo, quisiera ver las razones que expongamos. Y, como hay un voto disidente, preferiría no dejarlo en firme, para que ustedes puedan ver la redacción y don Eduardo me diga ‘no, quítele aquí, agréguele aquí’. Es mejor, porque si se pone en firme, después ya saben que esos artículos no es tan sencillo estar cambiándolos”.

Al respecto, doña **Mahity Flores** dice: “De acuerdo. Bien, muchísimas gracias. Entonces, estaríamos con esos puntos. Doña Sandra, muchísimas gracias por las presentaciones”.

Concluye doña **Sandra** diciendo: “Gracias a ustedes, señores directores, que tengan buen día”.

De seguido, la Gerencia Corporativa de Capital Humano atendiendo las observaciones señaladas, remitió la siguiente información actualizada, referente a los montos y leyendas aclaratorias respecto a los siguientes temas: la retención del salario escolar para los puestos de gerente y subgerentes, tanto en el paquete de compensación actual, como el resultante de la aplicación de actualización del salario en las referidas escalas; el salario mensual del gerente corporativo jurídico, en relación con la competencia; la variación del derecho de vacaciones, en puestos fuera de la Convención Colectiva y considerandos (ver imágenes n.°16, 17,18 y 19).

PAQUETE DE COMPENSACION ACTUAL

	GERENTE GENERAL	SUBGERENTE	GERENTE CORPORATIVO	AUDITOR GENERAL CORPORATIVO	SUBAUDITOR	GERENTE DE NEGOCIOS
Salario mensual	₡8 122 500,00	₡7 445 625,00	₡6 560 480,77	₡6 828 255,50	₡5 527 635,42	₡5 310 865,39
Aguinaldo	₡676 875,00	₡620 468,75	₡546 706,73	₡569 021,29	₡460 636,29	₡442 572,12
Salario escolar	₡0,00	₡0,00	₡546 706,73	₡569 021,29	₡460 636,29	₡442 572,12
Aguinaldo Salario Escolar	₡0,00	₡0,00	₡45 558,89	₡47 418,44	₡38 386,36	₡36 881,01
Aportes Fondo de Pensiones 10%	₡879 937,50	₡806 609,38	₡769 945,31	₡801 371,65	₡648 729,43	₡623 289,06
Aportes AsoBancosta 5,333%	₡433 172,93	₡397 075,18	₡379 026,31	₡394 496,77	₡319 354,53	₡306 830,82
Total mensual	**₡10 112 485,43**	**₡9 269 778,31**	**₡8 848 424,75**	**₡9 209 584,95**	**₡7 455 378,31**	**₡7 163 010,52**

El salario escolar para los puestos de Gerente General y Subgerente se aplica como retención salarial del salario mensual.

Otros beneficios adicionales:

- Formación profesional.
- Servicios médicos.
- Asignación de parqueo.
- Asignación de teléfono celular y pago del plan.
- Pago de hasta un 40% por subsidio de incapacidades (CCSS e INS), solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo y Gerente de Negocios.
- Vacaciones diferenciadas de acuerdo con la antigüedad solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo (a excepción del Gerente Jurídico) y Gerente de Negocios.
- Permisos con goce de sueldo por matrimonio, duelo e internamiento de hijo (a), solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo (a excepción del Gerente Jurídico) y Gerente de Negocios.

Imagen n.°16. Paquete de compensación actual
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

PAQUETE DE COMPENSACION RESULTANTE DE LA ACTUALIZACION DE SALARIOS DE LA ESCALA SALARIAL NIVEL GERENCIAL

	GERENTE GENERAL	SUBGERENTE	GERENTE CORPORATIVO	AUDITOR GENERAL CORPORATIVO	SUBAUDITOR	GERENTE DE NEGOCIOS
Salario mensual	₡8 610 000,00	₡7 892 500,00	₡6 954 230,77	₡7 238 076,93	₡5 629 615,39	₡5 859 395,61
Aguinaldo	₡717 500,00	₡657 708,33	₡579 519,23	₡603 173,08	₡469 134,62	₡488 282,97
Salario escolar	₡0,00	₡0,00	₡579 519,23	₡603 173,08	₡469 134,62	₡488 282,97
Aguinaldo Salario Escolar	₡0,00	₡0,00	₡48 293,27	₡50 264,42	₡39 094,55	₡40 690,25
Aportes Fondo de Pensiones 10%	₡932 750,00	₡855 020,83	₡816 156,25	₡849 468,75	₡660 697,92	₡687 665,18
Aportes AsoBancosta 5,333%	₡459 171,30	₡420 907,03	₡401 774,89	₡418 173,86	₡325 246,34	₡338 521,70
Total mensual	**₡10 719 421,30**	**₡9 826 136,19**	**₡9 379 493,64**	**₡9 762 330,12**	**₡7 592 923,43**	**₡7 902 838,67**

El salario escolar para los puestos de Gerente General y Subgerente se aplica como retención salarial del salario mensual.

Imagen n.°17. Paquete de compensación resultante de la actualización salarios de la escala salarial nivel gerencial
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO PUESTO GERENTE CORPORATIVO JURIDICO

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢8 720 470,38**	**¢6 682 941,00**	**¢6 560 480,77**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	8,00%	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	De acuerdo con la antigüedad: 15, 18 y 20.
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	SEDI Anual: En función de resultados del Banco, no supera el 60% del salario mensual	N / A

Imagen n.°18. Paquete de compensación de mercado puesto gerente corporativo jurídico
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

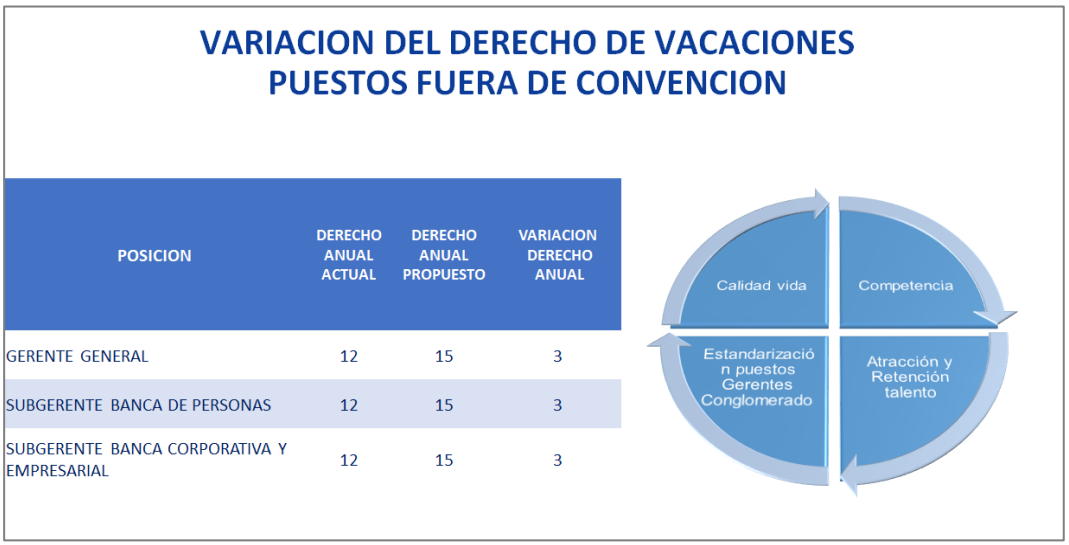


Imagen n.°19. Variación del derecho de vacaciones puestos fuera de convención
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, la variación del monto de los 30 salarios base de la Administración Pública, es el parámetro de referencia para la definición del salario del gerente general, se procede con la recomendación de la actualización de los salarios de la escala salarial, aprobada por la Junta Directiva General, en el año 2021.

Segundo. Que, los salarios del puesto de gerente general y subgerente del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Banco Nacional de Costa Rica son mayores al salario de la escala vigente en el Banco de Costa Rica.

Tercero. Que, la escala salarial actualizada para la alta administración contribuye a mantener la competitividad del Banco de Costa Rica con los otros bancos públicos, así como velar por la retención del personal para evitar la pérdida de personas trabajadoras de la alta administración, y el riesgo de la perdida de talento e información estratégica.

Cuarto. Que, se cuenta con el contenido presupuestario para realizar el ajuste salarial correspondiente, de acuerdo con las proyecciones salariales efectuadas.

Quinto. Que, el derecho anual de vacaciones para los puestos de gerente general y subgerentes, considerando el nivel de responsabilidad, representa un factor importante en la calidad de vida de quienes desempeñan esos puestos.

Sexto. Que, para el caso del gerente general y gerente corporativo jurídico no aplicará ningún ajuste salarial, debido a que actualmente ostentan un salario mayor al propuesto en la escala salarial. Lo anterior, debido a que, en el caso del gerente corporativo jurídico, su contratación se realizó antes de establecerse la escala salarial del nivel gerencial, en la sesión 36-2020, artículo IV, del 8 de setiembre del 2020 y que, por otro lado, al actual gerente general no le resulta aplicable la Ley 9635 (Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas).

Sétimo. Que, el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, en la reunión 17-2024 CCNR, artículo II, del 5 de setiembre del 2024, conoció la propuesta planteada y dispuso:

> *Recomendar a la Junta Directiva General la actualización de la escala salarial para la alta administración, según propuesta realizada, así como recomendar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de Subgerente de Banca de Personas, Subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, Auditor Corporativo y Sub auditor a partir de la aprobación de la escala salarial*.

Se dispone:

1.- Dar por conocido el análisis de la actualización de la escala salarial para el nivel gerencial y la propuesta para el aumento en días del derecho para el disfrute de vacaciones, para los puestos del gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva elaborar un artículo aparte, relacionado con la propuesta de ajuste al derecho de vacaciones, para los puestos de gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica, en línea con los comentarios consignados en la parte expositiva de este acuerdo.

3.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva elaborar un artículo aparte, relacionado con la propuesta de actualización de la escala salarial para el nivel gerencial, del Banco de Costa Rica. Lo anterior, en línea con comentarios consignados en la parte expositiva de este acuerdo.

4.- Dejar constancia de que los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial y Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como las señoras Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. Banca de Personas y María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa, no participaron en el conocimiento de este tema.

ARTÍCULO VII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, en concordancia con lo dispuesto en el artículo VI, inmediato anterior, la señora **Sandra Araya Barquero, gerente corporativo de Capital Humano**, somete a aprobación del directorio, el documento que contiene la propuesta de ajuste de los días de derecho de vacaciones, para los puestos del gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica. Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

No participan en la exposición de este tema, los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial y Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como a la señora Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. Banca de Personas.

Además, la señora María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa, se mantiene en la sala de espera virtual.

Seguidamente, se detalla el informe que acompaña al tema.

Propuesta ajuste derecho vacaciones puestos de gerente general y subgerentes
Gerencia Corporativa de Capital Humano, agosto 2024

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO PUESTO GERENTE GENERAL

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Salario mensual	**¢9 832 500,00**	**¢8 610 000,00**	**¢8 122 500,00**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	**12**	**18**	**12**
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO PUESTO SUBGERENTE

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢8 797 500,00**	**¢8 527 707,00**	**¢7 445 625,00**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	**12**	**18**	**12**
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

VARIACION DEL DERECHO DE VACACIONES PUESTOS FUERA DE CONVENCION

POSICION	DERECHO ANUAL ACTUAL	DERECHO ANUAL PROPUESTO	VARIACION DERECHO ANUAL
GERENTE GENERAL	12	15	3
SUBGERENTE BANCA DE PERSONAS	12	15	3
SUBGERENTE BANCA CORPORATIVA Y EMPRESARIAL	12	15	3

CONSIDERANDOS:

Primero: Que el derecho anual de vacaciones para los puestos de Gerente General y Subgerentes, considerando el nivel de responsabilidad representa un factor importante en la calidad de vida de quienes desempeñan esos puestos.

Segundo: Que, según información de mercado, el Banco Nacional ofrece 18 días de vacaciones para los puestos de Gerente General y Subgerentes.

Tercero: Que el derecho de vacaciones propuesto promueve la atracción y retención del talento, considerando que las posiciones de la alta gerencia demandan un nivel de ocupación alto.

Cuarto: Que el Comité de Nominaciones y Remuneraciones en la reunión No. CCNR 17-2024, artículo II, del 05 de setiembre del 2024, conoció la propuesta planteada y recomendó que el derecho anual de vacaciones establecido para los puestos de Gerente General y Subgerentes se amplie de 12 a 15 días hábiles.

PROPUESTA DE ACUERDO:

Autorizar que el derecho anual de vacaciones establecido para los puestos de Gerente General y Subgerentes se amplie de 12 a 15 días hábiles.

Acuerdo en firme.

A continuación, se transcriben literalmente, en lo que interesa, los comentarios realizados por los señores directores, en la parte expositiva del artículo VI, inmediato anterior, relacionado con el tema en referencia:

> “ *Entonces, la señora **Sandra Araya** se refiere a la propuesta para el aumento de los días del derecho de vacaciones, para el nivel gerencial del BCR: “OK. Les comentaba que, en el tema del derecho de vacaciones, cuando estuvimos revisando todo lo que era el régimen de empleo y salario de las sociedades del Banco, teníamos unas diferentes; unas sociedades estaban con 10, otras con doce, otras con 15. Y en aquel momento, lo que se definió que lo prudente era que todos estuvieran de forma estandarizada en 15 días.*
>
> *Lo mismo es lo que estamos trayendo en este momento, para que en el caso del puesto del gerente general y subgerentes que hoy tienen solamente 12 días de vacaciones, se equiparen a los 15 días, que es lo que estamos estandarizando a nivel de todo el Conglomerado (Financiero BCR). Eso representaría tres días de diferencia (más), para cada una de esas posiciones.*
>
> *Esa es la propuesta que estamos trayendo y como les repito, la traemos con el propósito de estandarizar lo que ya habíamos visto con los señores directores, para el caso de todas las sociedades del Banco (ver imagen n.°13).*

VARIACION DEL DERECHO DE VACACIONES
PUESTOS FUERA DE CONVENCION

POSICION	DERECHO ANUAL ACTUAL	DERECHO ANUAL PROPUESTO	VARIACION DERECHO ANUAL
GERENTE GENERAL	12	15	3
SUBGERENTE BANCA DE PERSONAS	12	15	3
SUBGERENTE BANCA CORPORATIVA Y EMPRESARIAL	12	15	3

Imagen n.°13. Variación del derecho de vacaciones puestos fuera de convención
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

*Solicita el uso de la palabra el señor **Eduardo Rodríguez del Paso** quien manifiesta: "Doña Mahity, yo lo que entendí en aquella reunión en el Club Unión era que esas vacaciones deberían estar más cercanas a lo que dice el Código de Trabajo. 15 días no dice el Código de Trabajo. No sé qué nos puede decir don Manfred (Sáenz) al respecto".*

*Para brindar respuesta el señor **Manfred Sáenz Montero** manifiesta: "Sí, el Código Trabajo establece un mínimo de dos semanas, por cada 50 (semanas) trabajadas, don Eduardo, es un mínimo".*

*Retoma la palabra don **Eduardo** y dice: "Sí, por eso ¿Y eso cuánto es en días?".*

*En seguida agrega don **Manfred**: "Son 10 días hábiles, porque son dos semanas naturales. En el sector privado, sí es, dos semanas naturales".*

*Posteriormente, el señor **Rodríguez** expresa: "OK. Son 10 días y aquí estaría derecho anual 12, pero aquí está 15. Entonces, la pregunta es esa".*

*Al respecto, el señor **Sáenz** manifiesta: "Si la pregunta es, don Eduardo, ¿si se puede otorgar un beneficio adicional? sí se puede otorgar. El Código lo que establece, reitero, son mínimos".*

*Por su parte, el señor **Eduardo Rodríguez** dice: "Sí, por eso, pero ¿Por qué somos tan privilegiados de tener 15, en vez de 12, por ejemplo, que ya es suficiente?".*

*Entonces, doña **Mahity** plantea: "Tal vez ahí, perdón don Manfred. Doña Sandra, creo que es importante en la parte de competencia, lo que ofrecen los otros bancos y que creo que de ahí nace la propuesta de (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano, de hacer un incremento en tres días y tiene que ver con que, el (Banco) Nacional por lo menos da 18 (días) y el (Banco) Popular está dando 12 (días).*

Entonces, como una forma de atraer talento, Capital Humano está haciéndole la propuesta a la Junta Directiva de ofrecer para esos puestos, al menos 15 días o por lo menos, máximo 15 días. Ya don Manfred explica que 12 es el mínimo o 10 días hábiles y eso es lo que nos están planteando hoy.

Entiendo, lo que usted indica (don Eduardo), ¿para qué dar un poco más de lo que ya la ley establece?, pero entiendo que es por eso, por una manera de atraer talento y de incluir, o de tener algunos (beneficios) y retener. Gracias".

*Ahora bien, agrega el señor **Néstor Solís Bonilla**: "Doña Mahity, lo que no tengo claro es: el resto de la gente que trabaja en el Banco ¿Cuántos días tiene de vacaciones?".*

*Para brindar respuesta doña **Sandra** dice: "¿Me permite doña Mahity?".*

*De seguido, responde la señora **Flores**: "Sí, señora".*

Siendo las cosas así, manifiesta la señora ***Araya Barquero****: "Sí, don Néstor y los demás (directores). Vamos a ver, hay una población que ingresó antes del 2004, que tiene un máximo de 30 días. A partir del 2004, todas las personas trabajadoras empiezan con 15 días, después tienen 18 y llegan a un máximo de 20. Eso es lo que tienen en este momento. Ese es el derecho actual que está vigente.*

Cuando se habló con los señores directores, en diciembre, se habló mucho del tema de que, sobre todo en estas posiciones, el nivel de estrés y la necesidad de cumplir con el objetivo de las vacaciones que se llaman 'las vacaciones profilácticas', los 12 días que se tenían, pues no eran suficientes y de ahí que se hizo una amplia discusión y se determinó que, a nivel de todas las gerencias de las sociedades del Banco iban a ser 15.

Y, nosotros, viendo esa oportunidad de lo que el Banco Nacional, sobre todo, que es nuestro principal competidor, tiene de 18 días y lo que habíamos visto fue que solicitamos traer esto para estandarizarlo y que quedaran todos (equiparados) en 15 (días); todos los gerentes de las sociedades, el gerente general y subgerentes del Banco y los demás que ya tienen un derecho diferenciado por un tema de convención (colectiva)".

Manifiesta don ***Néstor****: "Muchas gracias, doña Sandra, me queda muy claro. Lo que sí creo es que la presentación no está planteada con la claridad y con la amplitud que lo está haciendo usted ahora. Entonces, lo lleva a uno a cuestionamiento lo lleva duda. Me copió, sí".*

Al respecto, agrega la señora ***Araya Barquero****: "Sí señor, por supuesto. Aclaro; si a usted le parece en esta misma filmina (se refiere a la imagen n.°13) puedo agregar algunas aclaraciones, en relación con lo que he comentado, para que quede más claro del porqué de la propuesta".*

Asimismo, indica don ***Néstor****: "No, a mí me parece, pero importante qué piensan el resto de los compañeros".*

Toma la palabra doña ***Mahity Flores*** *y expresa: "Gracias, don Néstor. Más bien yo iba a someter a consideración de los señores directores este planteamiento, dado que don Eduardo tiene su punto de vista válido. Adelante, don Luis".*

Considera el señor ***Luis Emilio Cuenca Botey****: "Bueno, en realidad estaría a favor de que lo aumentemos. Pero bueno, 15 me parece un primer avance. Y lo digo por la razón siguiente: nosotros hemos tenido pérdidas importantísimas, tanto en subsidiarias como en Banco, de personas que van a nuestra competencia, que no es todo el sector financiero o por lo menos no para estos puestos, sino más bien el resto de la banca pública.*

Y, además existe una tendencia de lo que llaman 'salario emocional', que como yo le digo a mis estudiantes, es la mejor forma de bajar salario, pero aumentar otras cosas. No sé, que lleve el perrito, que tenga flexibilidad en la manera en que organiza sus vacaciones. Que tengamos una forma de poder dar eso, que compensa nuestra incapacidad de competir a nivel salarial, porque nosotros tenemos un límite salarial, establecido por ley, para la cabeza del Conglomerado.

Que por cierto no entiendo, por qué en el (Banco) Popular no se aplica, pero bueno, en fin. ¿Por qué ellos pueden competir con un límite mayor, que no es el nuestro?, pero en todo caso me parece muy importante que nosotros tengamos un paquete de una compensación que tiene que ver más, con la calidad de vida, el descanso para lograr retener y atraer, porque hemos tenido circunstancias en las cuales hemos perdido gente clave y que ha generado problemas, después.

Y aquí no hablo de los tecnológicos, de los que están en Banprocesa y en el grupo don Johnny (Chavarría, gerente corporativo de TI), que esos ahí tenemos otros desafíos. Hablo nada más de los financieros, que, aunque sea paradójico, o de los bancarios, aunque sea paradójico, hoy en día no son los más atraídos en el mercado más global. Pero, estoy completamente de acuerdo con esto.

Me parece, un paso en la línea correcta y pienso que debemos de seguir avanzando en robustecer la parte no salarial, porque en lo salarial, dadas las condiciones actuales no estamos compitiendo".

Seguidamente, dice la señora ***Sonia Mora Jiménez****: "Gracias, Doña Mahity. Comentarle, que esto lo valoramos en el Comité (Corporativo) de Nominaciones y Remuneraciones y bueno, lo consideramos viable, por lo que usted comentaba. Aparte de la competencia, es por lo demandante que son estos puestos, yo lo digo por experiencia propia, son muy demandantes, no existe horarios, no existe fines de semana, porque son puestos que requieren muchísima atención, de muchísimos temas.*

Entonces, más bien considero que estos son, como dice don Luis (Emilio), un punto medio, inclusive de lo que se ve en otras instituciones y sirve mucho para que, realmente, exista un descanso a estos funcionarios, que son muchos los temas que tienen que tratar y que tienen que atender. Entonces, a mí sí me parece conveniente; como les digo, ya fue valorado por el Comité de Nominaciones".

La señora ***Mahity Flores*** *dice: "Gracias doña Sonia. Don Fernando".*

Por su parte, el señor ***Fernando Víquez Salazar*** *manifiesta: "Yo también estaría de acuerdo en el planteamiento de las vacaciones. Entiendo la preocupación de don Eduardo, pero es que la realidad es que competimos con instituciones que tienen igual o más derecho anual de vacaciones, aparte de algunas otras ventajas, como se mencionó ahora en el caso del Banco Popular. Y, efectivamente, hemos tenido fuga de gente hacia esas instituciones, precisamente por un tema salarial y de beneficios.*

Y, por el otro lado, el atraer gente del sector privado que lo podría hacer muy interesante para el Banco, haciéndolo a base de salario es más complicado, porque no tenemos la capacidad que tiene el sector privado de pagar salarios, dado que están, sobre todo en ciertos puestos, dado que esos puestos están normados por ley y no pueden pasar de un tope, el ingreso.

Entonces, la posibilidad de darles otro tipo de beneficios, como es vacaciones, que en el caso de la empresa privada no es tan fácil, se vuelve un incentivo para también atraer ese tipo de funcionario que puede ser muy beneficioso para la organización. Entonces, con esos argumentos, estaría de acuerdo en la propuesta que está haciendo Capital Humano, en el sentido de mejorar para esos puestos, este particular que tiene que ver con vacaciones".

Solicita la palabra don ***Eduardo*** *y agrega: "Buen, eso es lo bueno de este órgano colegiado, yo discrepo de todos. En este caso, creo que 12 días es suficiente. Estamos en un sistema financiero muy competitivo. Nuestra principal competencia no creo que sea el Banco Nacional, ni el Banco Popular, para nada. Nuestra principal competencia es el BAC y otros bancos que todos los años crecen y ya creo que ya nos crecieron, ya nos pasaron, pero bueno, se respeta lo que la mayoría piensa. Eso es lo bueno de estos órganos colegiados. Muchas gracias"".*

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, el derecho anual de vacaciones para los puestos de gerente general y subgerentes, considerando el nivel de responsabilidad representa un factor importante en la calidad de vida de quienes desempeñan esos puestos.

Segundo. Que, según información de mercado, el Banco Nacional de Costa Rica ofrece 18 días de vacaciones para los puestos de gerente general y subgerentes

Tercero. Que, el derecho de vacaciones propuesto promueve la atracción y retención del talento, considerando que las posiciones de la alta gerencia demandan un nivel de ocupación alto.

Cuarto. Que, el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, en la reunión CCNR-17-2024, artículo II, del 05 de setiembre del 2024, conoció la propuesta planteada y recomendó que el derecho anual de vacaciones establecido para los puestos de gerente general y subgerentes, se amplie de 12 a 15 días hábiles.

Quinto. Lo dispuesto, en el artículo VI, punto 2, inmediato anterior, de esta sesión, en que se señala lo siguiente:

> *2.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva elaborar un artículo aparte, relacionado con la propuesta de ajuste al derecho de vacaciones, para los puestos de gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Ricca, en línea con los comentarios consignados en la parte expositiva de este acuerdo.*

Se dispone:

1.- Dar por conocida la propuesta de ajuste de los días de derecho de vacaciones, para los puestos del gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Aprobar, por mayoría de seis votos a favor, el aumento de los días de derecho de vacaciones, para los puestos del gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica, pasando de 12 días a 15 días hábiles.

3.- Dejar constancia que el señor Eduardo Rodríguez del Paso, votó negativamente, la propuesta de aumento de los días de derecho de vacaciones, para los puestos del gerente general y subgerentes, del Banco de Costa Rica, fundamentado en que, en su criterio, 12 días al año son suficientes y estos se acercan a lo que se establece en el artículo 153, del *Código de Trabajo de Costa Rica*.

4.- Dejar constancia de que los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial y Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como las señoras Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. Banca de Personas y María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa, no participaron en el conocimiento y aprobación de este tema.

ARTÍCULO VIII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, en concordancia con lo dispuesto en el artículo VI, inmediato tras anterior, la señora **Sandra Araya Barquero, gerente corporativo de Capital Humano**, somete a aprobación del directorio, el documento que contiene la propuesta de actualización de los salarios de la escala del nivel gerencial del Banco de Costa Rica. Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

No participan en la exposición de este tema, los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial y Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como a la señora Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. Banca de Personas.

Además, la señora María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa, se mantiene en la sala de espera virtual.

A continuación, se detalla el informe que acompaña al tema.

Actualización de los salarios de la escala del nivel gerencial
Gerencia Corporativa de Capital Humano, agosto 2024

ANTECEDENTES

La Junta Directiva General aprobó:

- ***En el artículo IV de la sesión 36-2020 celebrada el 08 de setiembre del 2020:*** la nueva escala salarial propuesta para las posiciones con categorías salariales 17, 16 y 15 (Gerente General, Subgerentes y Gerentes Corporativos), producto de la aplicación de la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

- ***En el artículo IV de la sesión 40-2021 celebrada el 14 de setiembre del 2021:*** la revisión de la escala salarial y la modificación de los salarios para los puestos de Auditor Corporativo, Sub Auditor y Gerente de Negocios, considerando los salarios aprobados en el punto anterior.

ESCALA SALARIAL ACTUAL NIVEL GERENCIAL

POSICION	CAT	SALARIO MENSUAL ACTUAL
GERENTE GENERAL	17	₡8 122 500,00
SUBGERENTE	16	₡7 445 625,00
GERENTE CORPORATIVO	15	₡6 560 480,77
AUDITOR CORPORATIVO	15	₡6 828 255,50
GERENTE DE NEGOCIOS	14	₡5 310 865,39
SUB AUDITOR	14	₡5 527 635,42

Aprobada por la Junta Directiva en las sesiones 36-2020 del 8 de setiembre del 2020 y la 40-21 del 14 de setiembre del 2021.

Para las posiciones de Gerente General, Subgerente, Auditor Corporativo y Sub Auditor el salario incluye la prohibición.

PAQUETE DE COMPENSACION ACTUAL

	GERENTE GENERAL	SUBGERENTE	GERENTE CORPORATIVO	AUDITOR GENERAL CORPORATIVO	SUBAUDITOR	GERENTE DE NEGOCIOS
Salario mensual	₡8 122 500,00	₡7 445 625,00	₡6 560 480,77	₡6 828 255,50	₡5 527 635,42	₡5 310 865,39
Aguinaldo	₡676 875,00	₡620 468,75	₡546 706,73	₡569 021,29	₡460 636,29	₡442 572,12
Salario escolar	₡0,00	₡0,00	₡546 706,73	₡569 021,29	₡460 636,29	₡442 572,12
Aguinaldo Salario Escolar	₡0,00	₡0,00	₡45 558,89	₡47 418,44	₡38 386,36	₡36 881,01
Aportes Fondo de Pensiones 10%	₡879 937,50	₡806 609,38	₡769 945,31	₡801 371,65	₡648 729,43	₡623 289,06
Aportes AsoBancosta 5,333%	₡433 172,93	₡397 075,18	₡379 026,31	₡394 496,77	₡319 354,53	₡306 830,82
Total mensual	**₡10 112 485,43**	**₡9 269 778,31**	**₡8 848 424,75**	**₡9 209 584,95**	**₡7 455 378,31**	**₡7 163 010,52**

El salario escolar para los puestos de Gerente General y Subgerente se aplica como retención salarial del salario mensual.

Otros beneficios adicionales:

- Formación profesional.
- Servicios médicos.
- Asignación de parqueo.
- Asignación de teléfono celular y pago del plan.
- Pago de hasta un 40% por subsidio de incapacidades (CCSS e INS), solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo y Gerente de Negocios.
- Vacaciones diferenciadas de acuerdo con la antigüedad solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo (a excepción del Gerente Jurídico) y Gerente de Negocios.
- Permisos con goce de sueldo por matrimonio, duelo e internamiento de hijo (a), solamente aplica para los puestos de Gerente Corporativo (a excepción del Gerente Jurídico) y Gerente de Negocios.

ESCALA SALARIAL NIVEL GERENCIAL
CONSIDERANDO EL AJUSTE PENDIENTE POR LA ACTUALIZACIÓN DE LOS 30 SALARIOS BASE DISPUESTOS EN LA LEY 9635

POSICION	CAT	SALARIO MENSUAL ACTUAL	SALARIO MENSUAL PROPUESTO*	INCREMENTO MENSUAL
GERENTE GENERAL	17	₡8 122 500,00	₡8 610 000,00	₡487 500,00
SUBGERENTE	16	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00	₡446 875,00
GERENTE CORPORATIVO	15	₡6 560 480,77	₡6 954 230,77	₡393 750,00
AUDITOR CORPORATIVO	15	₡6 828 255,50	₡7 238 076,93	₡409 821,43
GERENTE DE NEGOCIOS	14	₡5 310 865,39	₡5 629 615,39	₡318 750,00
SUB AUDITOR	14	₡5 527 635,42	₡5 859 395,61	₡331 760,19

** Corresponde a la actualización del salario mínimo de la categoría más baja de la Administración Pública.*

*¢287 000,00 * 30 = ¢8 610 000,00-*

PAQUETE DE COMPENSACION RESULTANTE DE LA ACTUALIZACION DE SALARIOS DE LA ESCALA SALARIAL NIVEL GERENCIAL

	GERENTE GENERAL	SUBGERENTE	GERENTE CORPORATIVO	AUDITOR GENERAL CORPORATIVO	SUBAUDITOR	GERENTE DE NEGOCIOS
Salario mensual	₡8 610 000,00	₡7 892 500,00	₡6 954 230,77	₡7 238 076,93	₡5 629 615,39	₡5 859 395,61
Aguinaldo	₡717 500,00	₡657 708,33	₡579 519,23	₡603 173,08	₡469 134,62	₡488 282,97
Salario escolar	₡0,00	₡0,00	₡579 519,23	₡603 173,08	₡469 134,62	₡488 282,97
Aguinaldo Salario Escolar	₡0,00	₡0,00	₡48 293,27	₡50 264,42	₡39 094,55	₡40 690,25
Aportes Fondo de Pensiones 10%	₡932 750,00	₡855 020,83	₡816 156,25	₡849 468,75	₡660 697,92	₡687 665,18
Aportes AsoBancosta 5,333%	₡459 171,30	₡420 907,03	₡401 774,89	₡418 173,86	₡325 246,34	₡338 521,70
Total mensual	**₡10 719 421,30**	**₡9 826 136,19**	**₡9 379 493,64**	**₡9 762 330,12**	**₡7 592 923,43**	**₡7 902 838,67**

El salario escolar para los puestos de Gerente General y Subgerente se aplica como retención salarial del salario mensual.

SALARIOS DE MERCADO

Posición	Banco Popular (salario de la escala)	Banco Nacional (salario de la escala)	Salario actual BCR	Salario Propuesto
Gerente General	**¢9 832 500,00**	**¢8.610 000,00**	**¢8 122 500,00**	**¢8 610 000,00**
Subgerente	**¢8 797 500,00**	**¢8 527 707,00**	**¢7 445 625,00**	**¢7 892 500,00**

SALARIOS ENCUESTA SALARIAL SEIS PWC

POSICION	CAT	SALARIOS ENCUESTA SEIS*	SALARIO MENSUAL ACTUAL	SALARIO MENSUAL PROPUESTO
GERENTE GENERAL	17	₡8 658 044,00	₡8 122 500,00	₡8 610 000,00
SUBGERENTE	16	₡8 115 131,00	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00
GERENTE CORPORATIVO JURIDICO	15	₡8 362 639,00	₡6 560 480,77	₡6 954 230,77
AUDITOR CORPORATIVO	15	₡10 235 386,00	₡6 828 255,50	₡7 238 076,93
SUB AUDITOR	14	₡8 368 528,00	₡5 527 635,42	₡5 859 395,61

** Con corte al primer semestre del 2024.*

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO PUESTO GERENTE GENERAL

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Salario mensual	**¢9 832 500,00**	**¢8 610 000,00**	**¢8 122 500,00**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	12
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO PUESTO SUBGERENTE

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢8 797 500,00**	**¢8 527 707,00**	**¢7 445 625,00**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	12
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO
PUESTO AUDITOR Y SUBAUDITOR

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢12 060 105,84 / ¢8 127 371,47**	**¢8 801 201,00 / ¢7 570 611,00**	**¢6 828 255,50 / ¢5 527 635,42**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	No aplica	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	De acuerdo con la antigüedad: 15, 18 y 20.
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	En función de resultados, no supera el 60% del salario mensual. APFCC.	N / A

PAQUETE DE COMPENSACION DE MERCADO
PUESTO GERENTE CORPORATIVO JURIDICO

	Banco Popular	Banco Nacional	BCR
Sueldo mensual	**¢8 720 470,38**	**¢6 682 941,00**	**¢6 560 480,77**
Aguinaldo	8,33%	8,33%	8,333%
Salario Escolar	2% persona trabajadora / BP 6,33%	8,00%	8,333%
Derecho de vacaciones	12	18	De acuerdo con la antigüedad: 15, 18 y 20.
Bonos / Incentivos	De acuerdo con los resultados financieros	SEDI Anual: En función de resultados del Banco, no supera el 60% del salario mensual	N / A

COSTOS DE ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA

POSICION	SUELDO ACTUAL	SUELDO PROPUESTO	DIFERENCIA MENSUAL	DIFERENCIA ANUAL
SUBGERENTE BANCA DE PERSONAS	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00	₡446 875,00	₡5 362 500,00
SUBGERENTE BANCA CORPORATIVA Y EMPRESARIAL	₡7 445 625,00	₡7 892 500,00	₡446 875,00	₡5 362 500,00
AUDITOR CORPORATIVO	₡6 828 255,50	₡7 238 076,93	₡409 821,43	₡4 917 857,16
SUB AUDITOR	₡5 527 635,42	₡5 859 395,61	₡331 760,19	₡3 981 122,28
SUBTOTALES	₡27 247 140,92	₡28 882 472,54	₡1 635 331,62	₡19 623 979,44
CARGAS SOCIALES	₡17 029 435,83	₡18 051 516,46	₡1 022 080,63	₡12 264 967,53
COSTOS TOTALES	**₡44 276 576,75**	**₡46 933 989,00**	**₡2 657 412,25**	**₡31 888 946,97**

En caso de aprobarse la nueva escala el ajuste aplicaría solamente para estas posiciones. Se cuenta con el contenido presupuestario para su aplicación.

CONSIDERANDOS:

Primero: Que considerando la variación del monto de los 30 salarios base de la Administración Pública, que es el parámetro de referencia para la definición del salario del Gerente General, se procede con la recomendación de la actualización de los salarios de la escala salarial aprobada por la JDG en el 2021.

Segundo: Que los salarios del puesto de Gerente General y Subgerente General del Banco Popular y Banco Nacional son mayores al salario de la escala vigente en el BCR.

Tercero: Que la escala salarial actualizada para la Alta Administración contribuye a mantener la competitividad del BCR con los otros bancos públicos, así como velar por la retención del personal para evitar la pérdida de personas trabajadoras de la alta administración, y el riesgo de la perdida de talento e información estratégica.

Cuarto: Que se cuenta con el contenido presupuestario para realizar el ajuste salarial correspondiente de acuerdo con las proyecciones salariales efectuadas.

Quinto: Que para el caso del Gerente General y Gerente Corporativo Jurídico no aplicaría ningún ajuste salarial, debido a que actualmente ostentan un salario mayor al propuesto en la escala salarial.

Sexto: Que el Comité de Nominaciones y Remuneraciones en la reunión No. CCNR 17-2024, artículo II, del 05 de setiembre del 2024, conoció la propuesta planteada y dispuso: Recomendar a la Junta Directiva General la actualización de la escala salarial para la Alta Administración, según propuesta realizada, así como recomendar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de Subgerente de Banca de Personas, Subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, Auditor Corporativo y Sub auditor a partir de la aprobación de la escala salarial.

PROPUESTA DE ACUERDO:

1. Aprobar la actualización de la escala salarial para la Alta Administración, según propuesta realizada.

2. Autorizar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de Subgerente de Banca de Personas, Subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, Auditor Corporativo y Sub auditor a partir de la aprobación de la escala salarial.

Acuerdo en firme.

Acto seguido, finaliza la telepresencia de la señora Araya.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, la variación del monto de los 30 salarios base de la Administración Pública, es el parámetro de referencia para la definición del salario del Gerente General, se procede con la recomendación de la actualización de los salarios de la escala salarial, aprobada por la Junta Directiva General, en el 2021.

Segundo. Que, los salarios del puesto de gerente general y subgerente del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Banco Nacional de Costa Rica son mayores al salario de la escala vigente en el Banco de Costa Rica.

Tercero. Que, la escala salarial actualizada para la alta administración contribuye a mantener la competitividad del Banco de Costa Rica con los otros bancos públicos, así como velar por la retención del personal para evitar la pérdida de personas trabajadoras de la alta administración, y el riesgo de la perdida de talento e información estratégica.

Cuarto. Que, se cuenta con el contenido presupuestario para realizar el ajuste salarial correspondiente, de acuerdo con las proyecciones salariales efectuadas**.**

Quinto. Que, para el caso del gerente general y gerente corporativo jurídico no aplicará ningún ajuste salarial, debido a que actualmente ostentan un salario mayor al propuesto en la escala salarial. Lo anterior, debido a que, en el caso del gerente corporativo jurídico, su contratación se realizó antes de establecerse la escala salarial del nivel gerencial, en la sesión 36-2020, artículo IV, del 8 de setiembre del 2020 y que, por otro lado, al actual gerente general no le resulta aplicable la Ley 9635 (Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas).

Sexto. Que, el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, en la reunión 17-2024 CCNR, artículo II, del 5 de setiembre del 2024, conoció la propuesta planteada y dispuso:

> *Recomendar a la Junta Directiva General la actualización de la escala salarial para la alta administración, según propuesta realizada, así como recomendar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de Subgerente de Banca de Personas, Subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, Auditor Corporativo y Sub auditor a partir de la aprobación de la escala salarial.*

Sétimo. Lo dispuesto, en el artículo VI, punto 3, inmediato tras anterior, de esta sesión, en que se señala lo siguiente:

> *3.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva elaborar un artículo aparte, relacionado con la propuesta de actualización de la escala salarial para el nivel gerencial, del Banco de Costa Rica. Lo anterior, en línea con comentarios consignados en la parte expositiva de este acuerdo.*

Se dispone:

1.- Aprobar la propuesta de actualización de los salarios de la escala del nivel gerencial del Banco de Costa Rica, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Autorizar el ajuste salarial para las personas trabajadoras que desempeñan las posiciones de subgerente de Banca de Personas, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, auditor general corporativo y subauditor general corporativo, de conformidad con la actualización de los salarios de la escala del nivel gerencial del Banco de Costa Rica, aprobada en el punto 1, anterior. Lo anterior, según el siguiente detalle:

a. Para el puesto de subgerente de Banca de Personas y el subgerente de Banca Corporativa y Empresarial, un incremento salarial de ₡446.875,00, pasando de un salario bruto mensual de ₡7 445 625,00, a un salario bruto mensual de ₡7.892.500,00 y para lo cual se cuenta con el contenido presupuestario correspondiente.
b. Para el puesto de auditor general corporativo, un incremento salarial de ₡409.821,43, pasando de un salario bruto mensual de ₡6.828.255,50, a un salario bruto de ₡7.238.076,93 y para lo cual se cuenta con el contenido presupuestario correspondiente.
c. Para el puesto de subauditor general corporativo, un incremento salarial de ₡331.760,19, pasando de un salario bruto mensual de ₡5.527.635,42, a un salario bruto de ₡5.859.395,61 y para lo cual se cuenta con el contenido presupuestario correspondiente.

3.- Dejar constancia de que los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente de Banca Corporativa y Empresarial y Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como las señoras Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. Banca de Personas y María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa, no participaron en el conocimiento y aprobación de este tema.

ARTÍCULO IX

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, participa, por medio de la modalidad de telepresencia, el señor **Mynor Hernández Hernández, gerente corporativo de Operaciones** para presentar a consideración del directorio, el documento que contiene el informe sobre procesos de contratación administrativa. Lo anterior, en atención al acuerdo de las sesiones 07-24 [sic], artículo VII, punto 2 y 29-24, artículo VI, punto 2 y al Sistema de Información Gerencial, SIG-21 y SIG-22.

Se reincorporan a la sesión y continúan participando, vía telepresencia, los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente Banca Corporativa y Empresarial; Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo y las señoras Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. de Banca Personas y María Eugenia Zeledón Porras, auditora general corporativa.

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. La señora **Mahity Flores Flores** dice: “Vamos a avanzar con los temas de la agenda, tenemos en punto b.1, que es un informe de los procesos de contratación, a cargo de la Gerencia Corporativa de Operaciones. Este es un tema público, informativo, a cargo de don Mynor Hernández (Hernández), a quien le damos la bienvenida. Por favor, adelante con la presentación”.

El señor **Pablo Villegas Fonseca** indica: “Perdón don Mynor y disculpen señores directores. Nada más para dejar constancia que ya se encuentra con nosotros los miembros de la administración que estaban en sala de espera, en atención al punto anterior”.

En consecuencia, a las once y nueve se incorporan a la sesión los señores Douglas Soto Leitón, Julio César Trejos Delgado y Minor Morales Vincenti, así como las señoras Rina Ortega Ortega y María Eugenia Zeledón Porras.

Seguidamente, el señor **Mynor Hernández Hernández** dice: “Muy Buenos días, para todos y todas. Los puntos que vamos a ver en esta presentación son los que tienen que ver con el informe de procesos de contratación administrativa y también lo del cumplimiento del plan operativo para realizar la solicitud de la Junta (Directivas General), con respecto a ver en forma un poco anticipada las contrataciones mayores. Los antecedentes; las contrataciones, estos son los criterios que cumplen las contrataciones mayores, ahí queda en la parte de los antecedentes (ver imagen n.°1).

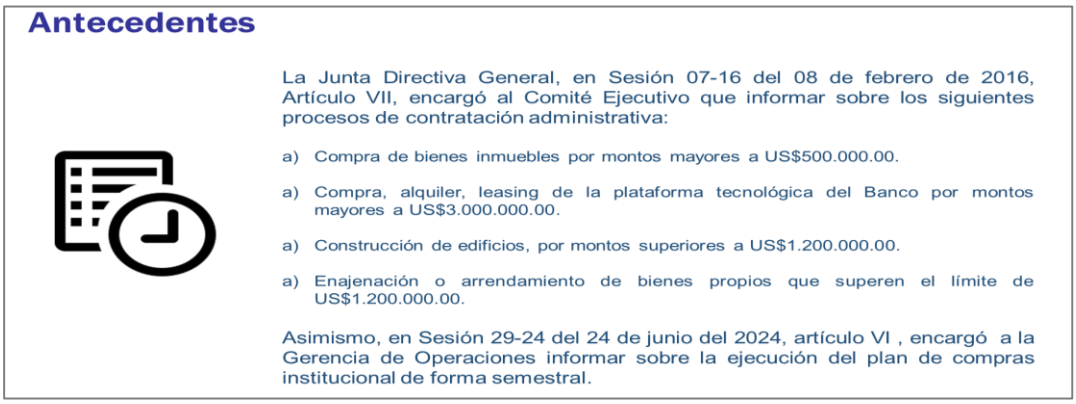


Imagen n.°1. Antecedentes
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

La única contratación que tenemos para este periodo y que cumple con los criterios, es la licitación para la remodelación de la Oficina de Cañas, que fue adjudicado a Saga Ingeniería. Está aprobado en Comité (Corporativo) Ejecutivo, en abril del año anterior y el monto total de la adjudicación que está en este momento en proceso, estaríamos estimando que termina por ahí de marzo del año siguiente, el 2025, es por la cuantía de ¢1.348.0 millones (ver imagen n.°2).

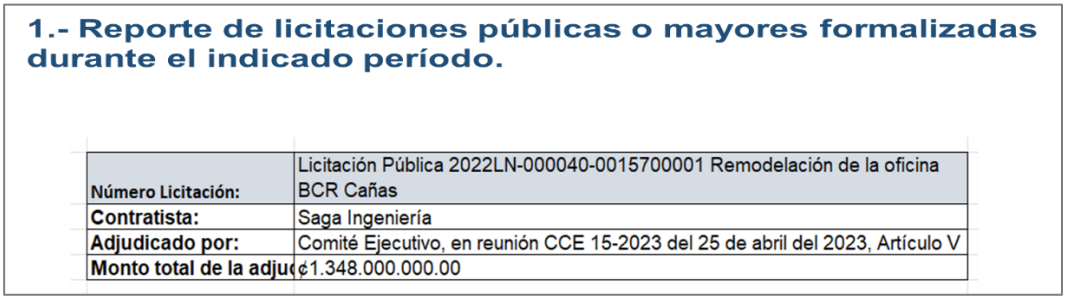


Imagen n.°2.1-Reporte de licitaciones públicas o mayores formalizadas durante el indicado período.
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

Pasamos al segundo punto, que es el reporte del seguimiento del plan de compras. Aquí les informo que estas contrataciones mayores, de las contrataciones que se planificaron para el año 2024, ya están iniciadas el 68 % y hay un 32 % de licitaciones que están aún pendientes de iniciar (ver imagen n.°3)".

Imagen n.°3. 2.- Reporte del seguimiento al plan de compras I semestre 2024.
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

Continúa exponiendo don **Mynor**: "En cuanto al detalle, son dos filminas con respecto al detalle de estas licitaciones. En realidad, en su mayoría tienen que ver con temas de tecnología y de Punto País, gestiones del Estado, como pueden ver en estas dos filminas (ver imagen n.°4 y n.°5). Tenemos también de Obras Civiles, estas que vemos por acá, que es la construcción de la Oficina en Santa Cruz y ahí tenemos un terreno; esta contratación de la Oficina de Santa Cruz por ¢1.300.0 millones. Aquí vemos, siguen siendo en su mayoría TI (Tecnología) y servicios al Estado, tal vez destacar un poco la contratación de todo lo que es este útiles y materiales de oficina, que es un es una cuantía importante y algunas de renovación de *software* de la parte de administración de efectivo.

Detalle de licitaciones mayores iniciadas

Programa u oficina responsable	Descripción del bien/servicio según SICOP	Monto estimado compra (CRC)
439 - Unidad de Gestión de servicios al Estado	Adquirir equipo de impresión de licencias y kits de mantenimiento para brindar el servicio n acional de licencias de conducir en las plataformas de Punto País del CFBCR.	¢257 040 000.00
439 - Unidad de Gestión de servicios al Estado	Contratación de Servicios Profesionales de Soporte para el Sistema de Servicios Digitales en el Banco de Costa Rica	¢307 360 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Contratación por demanda para la renovación, adquisición e implementación de licencias y horas de servicios profesionales para la plataforma en uso ManageEngine.	¢451 322 497.20
439 Unidad Gestión de servicio del estado	Contratacion de servicios para la atención de llamadas, o Call Center, consiste en la atención de llamadas entrantes, realizar llamadas y atención del chat interactivo, como parte de la atención directa de la institución que contrata	¢510 720 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Equipos y Servicios para la gestión de la Red de Datacenter y Perímetro del CFBCR	¢5 587 790 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Adquisición de licenciamiento, servicios, suscripciones SaaS para servicios de monitoreo y supervisión de integridad de archivos	¢459 690 000.00
443 Diseño y Construcción	Construccción Edificio Oficina Santa Cruz	¢1 300 000 000.00

Imagen n.°4. Detalle de licitaciones mayores iniciadas
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

Detalle de licitaciones mayores iniciadas

Programa u oficina responsable	Descripción del bien/servicio según SICOP	Monto estimado compra (CRC)
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Contratación según demanda para servicios y licenciamiento de antivirus para sistemas operativos AIX	¢283 484 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Contratación para la adquisición de suscripciones de software MQConnect	¢947 387 200.00
439 Gestión de Servicios al Estado	Adquisición de insumos para impresión de licencias de conducir	¢5 277 555 082.80
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Contratación según demanda para la adquisición de Licenciamiento para Software IBM, HCL y Automation Anywhere y servicios complementarios	¢6 672 120 000.00
449 Jefatura de Inversiones Divisas y Mercado Capitales	Servicios intermediación bursátil, bajo la modalidad de convenio marco	¢3 122 000 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Adquisición de infraestructura, mantenimiento, soporte de fábrica, capacitación y servicios técnicos para mejora continua Plataforma Sistemas Core Bancario	¢16 013 793 237.00
148 Bienes Muebles e Inmuebles	Contratación por demanda para Servicio integral de compra, almacenamiento, control y distribución de los Suministros y Formularios, Útiles y Materiales de oficina del BCR.	¢5 140 000 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Renovación de Soporte de Software Oracle	¢3 025 013 801.00

Imagen n.°5. Detalle de licitaciones mayores iniciadas
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

En cuanto a las contrataciones que están sin iniciar, son estos que presentamos por acá (ver imagen n.°6). Estas, ya la parte de Contratación Administrativa reenvió un comunicado, para que nos indiquen si se van a ejecutar o no este año, y cuál es la situación. Nada más resaltó la parte de compra de vehículos, que ya está prácticamente en Sicop (Sistema

de Compras Públicas). Lo que estamos esperando es el análisis de los compañeros de BCR Leasing, porque esta compra va a ser la primera que estaríamos realizando bajo esa figura. No sé si hay consultas, si no pasaría a la solicitud de acuerdo".

Detalle de licitaciones mayores sin iniciar

Oficina responsable	Descripción del bien/servicio según SICOP	Monto estimado compra (CRC)
523 Mantenimiento	Servicios de reparación, mantenimiento o instalación de aire acondicionado	¢960 000 000.00
523 Mantenimiento	Servicio de instalación y mantenimiento del sistema de calefacción, refrigeración y aire acondicionado HVAC	¢3 600 000 000.00
523 Mantenimiento	Servicio de mantenimiento de portones	¢393 000 000.00
523 Mantenimiento	Servicios de construcción, mantenimiento o reparación de muro de contención	¢400 000 000.00
640 Gerencia Administración del efectivo	Compra de software Capa para servicio- Multivendor modulares	¢840 000 000.00
683 Gerencia Área de Soporte Administrativo TI	Derecho de actualización del licenciamiento del software de infraestructura	¢393 000 000.00
166 Transporte Institucional	Compra renovación flotilla vehículos	¢810 150 000.00

Imagen n.°6. Detalle de licitaciones mayores sin iniciar
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

La señora **Mahity Flores** dice: "¿No hay comentarios, ni consultas? Adelante, don Mynor".

Al no haber consultas, el señor **Mynor Hernández** indica: "Entonces la solicitud de acuerdo es dar por recibida y conocida la información sobre los procesos de contratación administrativa, denominados como licitaciones mayores, entre el primero de enero y el 31 de julio del 2024, y dar por conocida la ejecución del Plan de Compras Institucionales, en relación con las licitaciones mayores para este año (ver imagen n.°7)".

Propuesta de acuerdo

Se dispone:

1. Dar por recibida y conocida la información sobre los procesos de contratación administrativa denominados como "licitaciones mayores", formalizados entre el 01 de enero del 2024 al 31 de junio 2024.

2. Dar por conocida la ejecución del plan de compras institucional, en relación con las licitaciones mayores del 2024.

Imagen n.°7. Propuesta de acuerdo
Fuente: Gerencia Corporativa de Operaciones

La señora **Flores Flores** expresa: "Bien. Señores directores, si están de acuerdo, estaremos acogiendo la propuesta. Gracias don Mynor por la presentación".

Los señores directores se muestran de acuerdo con lo propuesto.

Se finaliza la telepresencia del señor Mynor Hernández.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, en atención lo acordado por la Junta Directiva General, en sesión 07-16, artículo VII, celebrada el 08 de febrero de 2016, se informa a este órgano de dirección que la licitación mayor 2022LN-000040-0015700001, es el único procedimiento dentro de los supuestos solicitados que fue formalizado en el periodo requerido.

Segundo. Que, en cuanto a la ejecución del plan de compras institucional, respecto a las licitaciones mayores, en el primer semestre de 2024 se han iniciado el 68 % de las contrataciones contenidas en dicho plan y quedan pendientes de iniciar el 32 %.

Tercero. Que, en relación con el 32 % pendiente de tramitar, la Oficina de Contratación Administrativa envió un comunicado a los responsables, a fin de que se gestione lo correspondiente.

Se dispone:

1.- Dar por conocida la información sobre los procesos de contratación administrativa, denominados como "licitaciones mayores", formalizados entre el 01 de enero del 2024 al 30 de junio 2024, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión. Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el Sistema de Información Gerencial, SIG-21 y SIG-22.

2.- Dar por conocida la ejecución del Plan de Compras Institucionales, en relación con las licitaciones mayores del 2024, entre el 01 de enero del 2024 al 30 de junio 2024, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión. Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el Sistema de Información Gerencial, SIG-21 y SIG-22.

3.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión 29-24, artículo VI, punto 2, celebrada el 24 de junio del 2024.

ARTÍCULO X

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Auditoría General Corporativa*, la señora **María Eugenia Zeledón Porras** presenta el oficio AUD-0268-2024, fechado 28 de agosto del 2024, referente al informe de la propuesta de ajuste al Plan Anual de Labores, de la Auditoría General Corporativa, para el periodo 2024. 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. La señora **Mahity Flores Flores** indica: "Avanzamos con el quinto punto de la agenda que tiene que ver con *Asuntos de Junta Directiva General* [sic], el punto a es una modificación al Plan Anual de Labores, para esto nos lo expone doña María

Eugenia (Zeledón Porras), tiene 15 minutos, un tema público, informativo. Adelante doña María Eugenia".

Seguidamente, la señora **María Eugenia Zeledón Porras** dice: "Buenos días, doña Mahity y señores directores, realmente es algo muy puntual. Este tema ya lo presentamos ante el Comité Corporativo de Auditoría y quedó aprobado, por parte de dicho órgano y corresponde de igual forma que ustedes lo conozcan, para efectos de su información. Ustedes saben que nosotros hacemos una revisión constante de nuestro Plan de Labores, en función de aquellas situaciones que emergen o que surgen y procuramos hacer los ajustes que sean debidos, en la medida que eso no afecte el cumplimiento adecuado del Plan de Labores.

En esta oportunidad vengo a solicitarles un cambio, que consideró, no tiene afectación, pero sí tal vez un tema de orden, respecto a la forma en cómo lo presentamos y cómo, al final va a quedar estructurado. Vengo a solicitarles que se nos permita incluir un estudio que se conoce como Monitoreo Sismo, el cual estaba ya incluido, por así decirlo, dentro de otro estudio, pero consideramos producente, extraerlo y darle la continuidad de manera independiente, para efectos de poder ahí documentar, en forma debida, toda la labor de comunicación y seguimiento de los distintos sistemas [sic] (aspectos) que la Auditoría identifica, como parte del estudio, que corresponden a una serie de indicadores que evaluamos de las distintas oficinas de la organización; entonces, por así decirlo, más bien es separarlo y darle visualización.

En el caso de la administración del *Firewall*, estamos proponiendo que se fusione, esto es debido a limitaciones de recursos y capacidades técnicas que tuvimos al inicio del periodo, que no fue posible lograr compensar, sino hasta cuando equilibramos de una manera más justa las capacidades del equipo de trabajo del área de Auditoría de Tecnología de Información. El año pasado, cuando se hizo la planeación, se consideró el ingreso de una persona que ya, prácticamente había aceptado y había pasado todo el proceso externo; sin embargo, a la hora de ingresar nos dijo que no, porque le habían hecho una contraoferta y ya nuestro plan había sido autorizado, por parte del Comité, de la Junta y enviado a la Contraloría (General Corporativa).

Lo mantuvimos tal cual, esperando que el concurso permitiera traer a las personas que estábamos buscando, uno de esos (procesos) se completó en mayo, otro de los ingresos se completó en junio. Entonces, con esas incorporaciones, excluyendo las capacitaciones que esas personas requieren, al incorporarse al Conglomerado, porque las dos son (provienen de) fuera del Conglomerado Financiero (BCR), nos ha permitido retomar y reacomodar los procesos de manera tal que no tengamos que eliminar ningún estudio del área de Tecnología. Lo que estamos haciendo es generar una fusión con el estudio de ciberseguridad, en vista de que estos dos estudios comparten plataformas y metodologías de gestión, entonces, ello nos va a permitir cumplir los dos estudios, con economías de escala y con buen alcance, de acuerdo con lo que habíamos previsto; simplemente, los estaríamos fusionando.

Y, el estudio de experiencia al cliente sí solicitamos excluirlo, pero no es que no lo vayamos a ver, sino que lo estamos incorporando de manera más amplia, dentro de los todo lo que tiene que ver con las iniciativas del Plan Horizonte. En este momento es el estudio más grande que tiene la Auditoría, ya supera los 500 días. Esos 125 días que tenía asignado este estudio se están asignando al (estudio de) Plan Horizonte. Ahí, en lugar de ser un estudio

individual, valorando todas aquellas metas o propuestas que había definido el consultor, en su momento, que no es necesariamente BCG (*Boston Consulting Group*), si no la firma IZO, que se había contratado previamente. Así, no lo estaremos viendo como un estudio independiente, sino un estudio integrado dentro del manejo de cada una de las 32 iniciativas que están definidas en Plan Horizonte, conforme cada una de las que se van ejecutando y se van liberando (ver imagen n.°1)".

Estudios	Incluir	Fusionar	Excluir	Tiempos asignados	Justificación
Monitoreo SISMO	X			40	Se crea un ***nuevo estudio*** para documentar apropiamente las labores comunicación y seguimiento.
Administración del Firewall (Fusionado con Ciberseguridad)		X		65 (*)	Afectación por **limitaciones de recursos con las capacidades técnicas** para desarrollar estudios de auditoría planificados.
Experiencia del Cliente			X	125 (**)	Aprobación por parte de la Junta Directiva del BCR, en la sesión 26-23 de junio de 2023, del **Plan Estratégico denominado Plan Horizonte.**

(*) Los 65 días planificados para un recurso de nuevo ingreso no se concretaron según la planificación definida, al no lograrse contar en tiempo con los recursos adicionales para asumir el desarrollo del estudio propuesto, se fusiona con el estudio de Ciberseguridad, dada su vinculación (plataforma tecnológica y contención de ataques) apoyado con el marco de gestión aplicable.

(**) El tiempo de 125 días asignados a este estudio se trasladan al estudio de Plan Horizonte y Seguimiento del informe sobre CX comunicado en el 2023. En el estudio del plan estratégico se estará dando seguimiento a las acciones que fueron incluidas *en el diseño de cada una de las iniciativas*, en procura de lograr una valoración integrada y más efectiva respecto a las medidas establecidas.

Imagen n.°1. Modificación al plan anual de labores 2024
Fuente: Auditoría General Corporativa

Señala doña **María Eugenia**: "Esta sería la propuesta. Aquí, básicamente les detallaba un poquito algunos de los temas vinculados al asunto de las plazas que les comenté (ver imagen n.°2). La estrategia del Banco (de Costa Rica), mediante la ejecución del Plan Horizonte, que es el estudio más grande que tenemos en este momento y el estudio del Sismo, que es una separación, por un tema de una mejor ejecución y mejor seguimiento a las notas que sacamos (emitamos), producto de este trabajo.

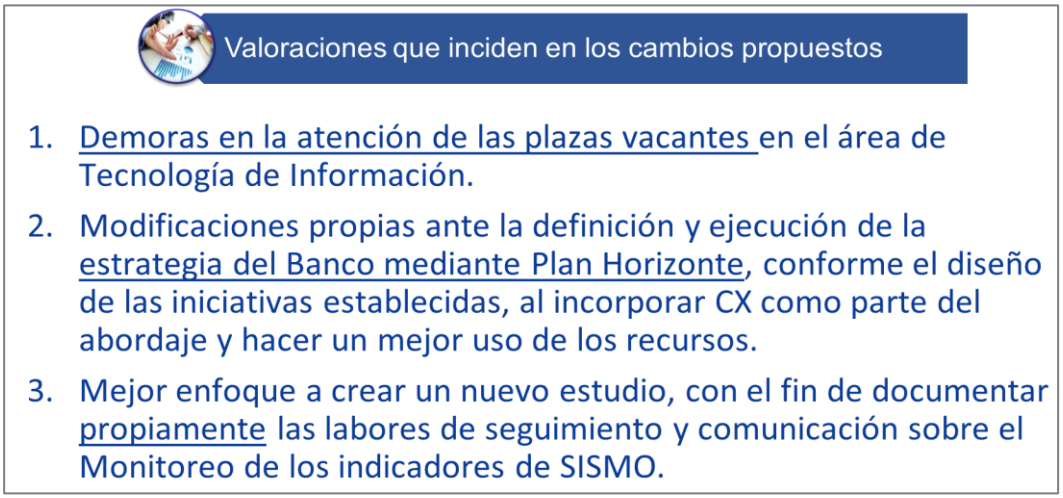


Imagen n.°2. Valoraciones que inciden en los cambios propuestos
Fuente: Auditoría General Corporativa

No se doña Mahity, si hay algunas consultas de los señores directores, ¿si me refiero a los considerandos o si paso directamente al acuerdo?".

La señora **Mahity Flores** dice: "¿Algún comentario? Me parece muy clara la exposición, avanzamos por favor".

Al no haber consultas, la señora **Zeledón Porras** da lectura a la propuesta de acuerdo, que se transcribe seguidamente:

La Junta Directiva General, por tanto, resuelve:

1. Dar por conocida la propuesta de modificación del plan anual 2024 de la Auditoría Interna, que consiste en:

- ***Incluir** Monitoreo SISMO (por separación),*
- ***Fusionar** Firewall mediante la ejecución conjunta con Ciberseguridad, el cual forma parte del plan, y*
- ***Excluir** Experiencia al cliente (CX), por abordarse como parte de la evaluación de las iniciativas evaluadas en el estudio de Plan Horizonte.*

Doña **Mahity** indica: "Gracias, doña María Eugenia. Señores directores, si están de acuerdo, estaríamos aprobando la solicitud".

Los señores se muestran de acuerdo con la propuesta.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, la Auditoría General Corporativa llevó a cabo un ejercicio de análisis y balance de cargas, para la atención de los proyectos en proceso y pendientes, con el propósito de analizar su debido cumplimiento versus las situaciones identificadas en la operativa.

Segundo. Que, como resultado del ejercicio efectuado, la Auditoría General Corporativa identificó la necesidad de implementar ajustes en la ejecución de los estudios que forman parte del Plan de Labores, en procuran de no afectar los resultados y la entrega de valor.

Tercero. Que, se presenta a conocimiento de la Junta Directiva General, la propuesta para modificar el Plan de Labores en proceso, y atender así la propuesta para el período, mediante un reacomodo del abordaje de los estudios inicialmente planteados.

Cuarto. Que, la modificación al Plan de Labores fue aprobada por parte del Comité Corporativo de Auditoría, en la reunión11-24CCA, del 23 de agosto del 2024, conforme el artículo 23, del *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna* BCR.

Se dispone:

Dar por conocida la propuesta de ajuste al Plan Anual de Labores 2024, de la Auditoría General Corporativa, que consiste en:

- Incluir: Monitoreo SISMO (por separación),

- Fusionar: *Firewall*, mediante la ejecución conjunta con Ciberseguridad, el cual forma parte del plan.
- Excluir: Experiencia al cliente (CX), por abordarse como parte de la evaluación de las iniciativas evaluadas en el estudio de Plan Horizonte.

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 45-19, artículo XIV, celebrada el 8 de octubre; la sesión 52-19, artículo VII, celebrada el 19 de noviembre del 2019 y así como en la sesión 30-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, se conoce informes que resumen los acuerdos que fueron conocidos por los siguientes comités corporativos del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo de Auditoría:**
  - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión 09-2024CCA, del 18 de julio del 2024.
  - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión 10-2024CCA, del 26 de julio del 2024.
- **Comité Corporativo de Activos y Pasivos:**
  - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión 20-2024CCAP, del 16 de agosto del 2024.

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 **Mahity Flores Flores** dice: “Continuamos con los *Asuntos Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo*, este es un tema informativo. Le doy la palabra a don Pablo Villegas (Fonseca), para que nos colabore con la presentación”.

Seguidamente, el señor **Pablo Villegas Fonseca** expresa: “Gracias, doña Mahity, con mucho gusto. En primer lugar, se presenta el grupo de acuerdos o resúmenes de acuerdos tomados por los siguientes comités de apoyos. Primero, el Comité Corporativo de Auditoría y el Comité Corporativo de Activos y Pasivos.

En este caso, la propuesta de acuerdo es solicitar dar por conocido dichos resúmenes, tomando en cuenta de que algunos miembros de directores participan en estos órganos de dirección, según les corresponde, y que además fue puesta, la documentación, a su disposición 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 45-19, artículo XIV, celebrada el 8 de octubre del 2019:

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

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

(...)

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

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

Se dispone:

Dar por conocidos los informes que resumen los acuerdos tratados por los siguientes comités corporativos, del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo de Auditoría:**
  - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión 09-2024CCA, del 18 de julio del 2024.
  - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión extraordinaria 10-2024CCA, del 26 de julio del 2024.
- **Comité Corporativo de Activos y Pasivos:**
  - Informe resumen de acuerdos, correspondientes a la reunión 20-2024CCAP, del 16 de agosto del 2024.

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 45-19, artículo XIV y 52-19, artículo VII, celebradas el 8 de octubre y 19 de noviembre del 2019, respectivamente, así como de la sesión 32-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, seguidamente, se conoce el informe que contiene un resumen de las labores llevadas a cabo por el Comité Corporativo de Auditoría, en las reuniones efectuadas durante el primer semestre del 2024, que comprende desde la reunión 01-24CCA, celebrada el 26 de enero del 2024, hasta la 08-24CCA, celebrada el 20 de junio del 2024.

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. El señor **Pablo Villegas Fonseca** expresa “En esta oportunidad se les circuló el resumen de acuerdos tomados, en este caso puntual, por el Comité Corporativo de Auditoría, durante el primer semestre del 2024, donde se detallan las labores de ese órgano de dirección en el periodo señalado y la propuesta también es, dar conocido dichos resúmenes,

tomando en cuenta que, algunos directores participan en este órgano de dirección y además, porque fue puesta a su disposición, la información, para su respectiva revisión".

Al respecto, la señora **Mahity Flores Flores** indica: "Gracias. Señores directores, si están de acuerdo… Yo tengo nada más una consulta con respecto al informe semestral de los temas vistos en el Comité Corporativo de Auditoría. Hay dos consultas muy importantes que me pude percatar que hicieron los señores directores, que están dentro de ese Comité (Corporativo de Auditoría)

Una, tiene que ver con una consulta de doña Sonia (Mora Jiménez), sobre información en temas de crédito y la otra, sí le hemos dado un seguimiento, que es la parte de la intervención de Coopeservidores (Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Servidores Públicos). En este caso particular, ese avance de seguimiento se da… Solo para comprender un poco mejor, ¿cómo es que se desarrolla esa atención de pendientes? No sé doña María Eugenia (Zeledón Porras), si usted me ayuda con esa duda".

De seguido, la señora **María Eugenia Zeledón Porras** menciona: "Ese sería sobre cuál de los puntos, doña Mahity, perdón".

Por su parte, la señora **Flores** comenta: "Por ejemplo, ahí estuve leyendo que doña Sonia (Mora Jiménez) hacía consultas sobre los procesos de otorgamiento del Comités de Crédito, sobre un informe por parte de la Auditoría de seguimiento. Entonces, yo quería entender cómo es que usted (le da seguimiento). Si eso ya está atendido o ustedes dan avances a ese Comité".

En línea con lo anterior, doña **María Eugenia** agrega: "Tengo en la mente que hemos venido coordinando, para efectos de hacer una revisión en materia de otorgamiento de crédito, a las líneas propiamente. De hecho, este es un informe que me comprometí con doña Sonia, para que cuando lo tengamos listo lo vamos a ver directamente con ella, a efectos de poder aclarar, no solo las dudas que ella pueda tener, sino también favorecernos de todo el conocimiento que ella tiene en materia crediticia y ver, de igual forma, junto con las recomendaciones que la Auditoría pueda emitir, cómo fortalecer aquellos aspectos que pueda ser conveniente fortalecer, como parte del proceso crédito.

De igual forma, nosotros estamos haciendo previsiones y casualmente en el estudio de clientes corporativos y el de clientes de personas, propiamente en ambas bancas, donde estamos identificando una serie de hallazgos que, eventualmente, no lo he conversado con los señores directores ni tampoco con el Comité, pero de que, dependiendo de esos resultados, de igual forma podríamos compartirlos a efectos de que, no solo los conozcan, sino que también, se pueda fortalecer todo aquello que sea prudente.

Teniendo también presente que hay una serie de mejoras que están en proceso, producto de las iniciativas de Plan Horizonte, que también hay que considerarlas, porque eso va a tener impactos en el proceso, como tal. No sé, doña Mahity si… Ahí ve que doña Sonia levantó la mano, si más bien, hay algo más que pueda ampliarles".

Inmediatamente, la señora **Sonia Mora Jiménez** señala: "Muchas gracias, doña Mahity. Iba a comentar lo mismo que indica doña María Eugenia, en el sentido de que mi preocupación era básicamente sobre el trámite de línea de crédito y también, puntualmente sobre el caso que hemos estado atendiendo de SAFI (Sociedad Administradora de Fondos de

Inversión). Sobre ese tema, había pedido la posibilidad de hacerle una revisión de esos trámites y de esas líneas de crédito.

Sin embargo, al final, acordamos con doña María Eugenia que ellos nos iban a hacer un informe sobre ese trámite, sobre cómo se dieron esos desembolsos y, de hecho, en la última… Hoy hace ocho días, doña María Eugenia me comentó que ya estaba a punto de terminar el informe y que lo íbamos a revisar en forma conjunta, para ver si existen algunos puntos de mejora, en cuanto a trámites, en general, de líneas de crédito y desembolsos para este tipo de casos. Muchas gracias, doña Mahity".

Acto seguido, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** adiciona: "Doña Mahity, es que a mí me surgió la inquietud cuando vi el informe y quería comentarlo aquí, de ¿cuál es la diferencia de este informe respecto a lo que usualmente nos hacen llegar?, que ustedes ven en cada una de las sesiones. Entonces, no vi mucha la diferencia y quisiera, por favor, si son tan amables de aclararme. Entiendo que uno es semestral, pero ¿cómo se diferencia respecto a los que usualmente nos pasan a ustedes?, ¿qué es lo que ven en las sesiones del Comité?".

En relación con lo anterior, doña **Mahity** manifiesta: "Don Pablo, ¿usted nos puede evacuar esa duda?".

Sobre el particular, el señor **Villegas** externa: "Claro, con mucho gusto. La diferencia es que, a nivel del Comité se tiene establecido que cada fin de semestre se envíe un resumen consolidado de las acciones. Básicamente, difiere respecto al primer informe que conocen en el punto anterior, en que se va suministrando, en lo que compete a este directorio, lo que dispuso ese órgano de dirección en concreto, en la reunión puntual que se llevó a cabo. Entonces, aquí es un consolidado de esos acuerdos, en este otro caso. No sé si con eso le aclaro, doña (María del Pilar)". Doña María del Pilar agradece la respuesta brindada.

Para concluir, la señora **Flores** externa: "Gracias. Lo importante, doña Sonia, me quedo claro, es que ustedes están trabajando en eso y dan seguimiento y pronto va a finalizar ese pendiente que usted solicitó hace varias semanas atrás. Entonces, señores directores, si ustedes están de acuerdo, estaríamos acogiendo lo indicado por 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 45-19, artículo XIV, celebrada el 8 de octubre del 2019:

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

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

> *(…)*

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

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

Se dispone:

Dar por conocido el informe que contiene el resumen las labores del primer semestre del 2024, del Comité Corporativo de Auditoría y que comprende de la reunión 01-24CCA, celebrada el 26 de enero del 2024, hasta la 08-24CCA, celebrada el 20 de junio del 2024.

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 CONASSIF 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

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, de conformidad con lo dispuesto en el Orden del Día, el señor **Julio César Trejos Delgado** informa a los señores directores, acerca de dos reconocimientos que recibió el Banco de Costa Rica, la semana pasada, en materia de sostenibilidad, a saber: el *Programa de Gestión Ambiental Institucional*, otorgado por el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE) y el *Sello de Electricidad Renovable*, entregado por las Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL).

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Mahity Flores Flores** dice: “Don Julio (César) había solicitado (espacio), para ampliar dos temas. Adelante”.

El señor **Julio César Trejos Delgado** dice: “Muchas gracias doña Mahity. Nuevamente, gracias a los señores directores. Aquí soy portador, porque las buenas noticias siempre hay que darlas bien. La semana recién pasada recibimos dos reconocimientos, el Banco de Costa Rica.

Uno, fue el *Programa de Gestión Ambiental Institucional*, que, por octavo año consecutivo lo logramos. Este programa, que es un decreto ejecutivo del MINAE (Ministerio de Ambiente y Energía), es muy importante para la organización, primero, porque nos reconoce, como conglomerado, de que venimos haciendo muy bien las cosas, a la gestión

ambiental, que, de paso está muy relacionado, también, con todo el tema de impulso sostenible, que ustedes han visto en las últimas noticias, que hemos impactado a nivel nacional.

Entonces, esta es una noticia muy importante y que es bueno que ustedes la conozcan; va a haber un reconocimiento, a finales de año, entiendo que, en el último trimestre, definen un día para que el Banco pueda ir a recoger su reconocimiento".

Agrega el señor **Trejos Delgado**: "Pero, también, simultáneamente, la semana pasada llegó otro reconocimiento, por parte de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, uno que se denomina: *Sello de Electricidad Renovable*, el cual reconoce al Banco, por, durante el 2023, ser atendida la energía que este consumía, con fuentes renovables. Eso nos da otro galardón, porque somos consistentes con el tema de sostenibilidad, entonces, me parecía importante -le decía a la Gerencia (General)-, que ustedes, como señores directores, conozcan de esto y, por supuesto, que es consecuente con lo que venimos marcando en todos los proyectos hidroeléctricos y eólicos que venimos financiando. Solamente, muchas gracias".

Sobre el particular, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** señala: "Muchas gracias don Julio (César), por su intervención y un reconocimiento a la administración y a esta área, que creo que todos los señores directores hemos venido impulsando. No sé si algún director quiere expresar algún comentario sobre las noticias nos han dado".

Al no haber observaciones, dice doña **María del Pilar**: "Bueno, aplausos".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Tomar nota de la información suministrada por la Subgerencia de Banca Corporativa y Empresarial, referente a los dos reconocimientos que recibió el Banco de Costa Rica, la semana pasada, en materia de sostenibilidad, a saber: el *Programa de Gestión Ambiental Institucional*, otorgado por el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE) y el *Sello de Electricidad Renovable*, entregado por las Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL).

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 correo electrónico de fecha 2 de setiembre del 2024, remitido por la señora Anayancy Muñoz Brenes, de la Academia Bancaria Centroamericana, de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, mediante el cual se cursa invitación al encuentro bancario presencial denominado: *'Estudio sobre la Reputación de los Bancos en Latinoamérica: Resultados de Costa Rica en el contexto de la Región'*, a llevarse a cabo el jueves 3 de octubre del 2024, en horario de 8:30 a.m. a 10:00 a.m., el cual está dirigido a las juntas directivas, alta gerencia, responsables de las áreas de comunicación corporativa, relaciones institucionales, sostenibilidad, marketing y riesgos.

De seguido, se transcribe el correo electrónico, en mención:

Reciba un cordial saludo.

Le invitamos muy cordialmente al ***Encuentro Bancario Presencial Estudio sobre la Reputación de los Bancos en Latinoamérica: Resultados de Costa Rica en el contexto de la Región*** *a realizarse el* ***jueves 03 de octubre,*** *con un horario* ***de 8:30am a 10:00am.***

Adjuntamos invitación con información detallada y le brindamos el link del ***Formulario de Inscripción****: https://forms.gle/dJkqQ6WmmQfapXMUA*

Contamos con tarifas especiales: asociados y grupales.

Cualquier consulta nos puede contactar:

- ***Correo electrónico:*** *academiabancaria@camaradebancos.fi.cr*
- ***Teléfonos:*** *2233-7631 / 2233-6698*
- ***Web:*** *www.camaradebancos.fi.cr*

Esperamos contar con su participación.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Pablo Villegas** indica: "El primer documento recibido se refiere a correo electrónico, enviado por la Academia Bancaria Centroamericana, de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, mediante el cual se cursa invitación al encuentro bancario, presencial, denominado: *'Estudio sobre la Reputación de los Bancos en Latinoamérica: Resultados de Costa Rica en el contexto de la Región'*, a llevarse a cabo el jueves 3 de octubre del 2024, en horario de 8:30 a.m. a 10:00 a.m., el cual está dirigido a las juntas directivas, alta gerencia, responsables de las áreas de comunicación corporativa, relaciones institucionales, sostenibilidad, marketing y riesgos.

En este caso, la propuesta de acuerdo es, si lo tienen a bien, dar por conocida la invitación recibida, así como disponer que, si algún director o directora está interesado en participar en este encuentro bancario, se lo informe a la Secretaría de la Junta Directiva, para gestionar lo que corresponda, mediante la Universidad Corporativa, SAGO. Además, trasladar la invitación a la Gerencia General, a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, así como a la Oficina de Gobierno Corporativo, para que lo analicen y atiendan conforme corresponda".

Copia de la documentación se les remitió a los señores directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido correo electrónico, de fecha 2 de setiembre del 2024, remitido por Academia Bancaria Centroamericana, Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, mediante el cual se cursa invitación al encuentro bancario presencial denominado: *'Estudio sobre la Reputación de los Bancos en Latinoamérica: Resultados de Costa Rica en el contexto de la Región'*, a llevarse a cabo el jueves 3 de octubre del 2024, en horario de 8:30a.m. a 10:00a.m., el cual está dirigido a las juntas directivas, alta gerencia, responsables de las áreas de comunicación corporativa, relaciones institucionales, sostenibilidad, marketing y riesgos.

2.- Disponer que, si algún director o directora está interesado en participar en este encuentro bancario, impartido por la Academia Bancaria Centroamericana, de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, conocido en el punto 1, anterior, se lo informe a la

Secretaría de la Junta Directiva, para gestionar lo que corresponda, mediante la Universidad Corporativa SAGO.

3.- Trasladar la invitación cursada por la Academia Bancaria Centroamericana, de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, conocida en el punto 1, de este acuerdo, a la a la Gerencia General, a la Gerencia Corporativa de Capital Humano y a la Oficina de Gobierno Corporativo, para que lo analicen y atiendan conforme corresponda.

ARTÍCULO XVI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos referentes de procedimiento administrativo, de conformidad con la *Ley General de Control Interno*.

ARTÍCULO XVII

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta el oficio PR-DP-UAPA-OF-0119-2024, fechado 2 de setiembre del 2024, remitido por la señora Yara Jiménez Fallas, secretaria del Consejo de Gobierno y jefe de la Unidad Asesora para la Dirección y Coordinación de la Propiedad Accionaria del Estado y de la Gestión de las Instituciones Autónomas (UAPA), y dirigido a los miembros de los órganos de dirección de las empresas propiedad del Estado, entre ellas, el Banco de Costa Rica, por medio del cual se cursa invitación a los miembros del órgano de dirección, administración superior y enlaces de Gobierno Corporativo y puestos claves de las empresas propiedad del Estado, a la capacitación denominada: '*Aplicación de las NIIF de Sostenibilidad y Clima en las Empresas Propiedad del Estado (EPE's)'*, a celebrarse el próximo 3 de octubre del 2024, de forma virtual, por medio de la plataforma *Teams*, en horario de 10:00 a.m. a 11:30 a.m. Asimismo, se solicita confirmar asistencia, a más tardar el 30 de setiembre del 2024, por medio del formulario adjunto.

De seguido, se transcribe el oficio PR-DP-UAPA-OF-0119-2024, en mención:

Estimados (as) señores (as):

Tengo el agrado de saludarles, y con la finalidad de promover la mejora en la gestión de los Órganos de Dirección de las Empresas Propiedad del Estado, conforme lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N°40696 "Creación de la Unidad Asesora para la Dirección y Coordinación de la Propiedad Accionaria del Estado y de la Gestión de las Instituciones Autónomas", artículo 5, inciso j): "Diseñar y promover procesos de capacitación para directivos de las EPE´s e instituciones autónomas".

Me permito invitar a los miembros del órgano de dirección, administración superior, enlaces de gobierno corporativo y puestos claves de las Empresas Propiedad del Estado, a la capacitación que se realizará de forma gratuita y virtual (por medio de la plataforma Teams), denominada: ***Aplicación de las NIIF de Sostenibilidad y Clima en las Empresas Propiedad del Estado (EPE's)****; a realizarse el jueves 03 de octubre de 2024, de 10:00 am a 11:30am.*

Respetuosamente se les solicita completar y

enviar la plantilla adjunta en formato Excel a la dirección de correo electrónico de la Unidad Asesora: uasesora@presidencia.go.cr, a más tardar el 30 de setiembre de 2024.

Agradeciendo su atención,

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Pablo Villegas** indica: "El siguiente documento que se les circuló es el oficio remitido por la Secretaría del Consejo de Gobierno y está dirigido a los miembros de órganos de dirección de las empresas propiedad del Estado, entre ellas, el Banco de Costa Rica, por medio del cual se cursa invitación a los miembros del órgano de dirección, administración superior y enlaces de Gobierno Corporativo y puestos claves de las empresas propiedad del Estado, a la capacitación denominada: '*Aplicación de las NIIF de Sostenibilidad y Clima en las Empresas Propiedad del Estado (EPE's)'*, a celebrarse el próximo 3 de octubre del 2024, de forma virtual, por medio de la plataforma *Teams*, en horario de 10:00 a.m. a 11:30 a.m. Asimismo, se solicita confirmar asistencia, a más tardar el 30 de setiembre del 2024, por medio del formulario adjunto.

En este caso, la propuesta de acuerdo es dar por conocido el oficio recibido, así como disponer que, si algún director o directora está interesado en participar en dicha capacitación se lo informe a esta Secretaría de la Junta Directiva, para gestionar lo que corresponda, mediante la Universidad Corporativa, SAGO. Asimismo, trasladar el oficio a la Gerencia General, a la Gerencia Corporativa de Capital Humano y a la Oficina de Gobierno Corporativo, para que lo analicen y atiendan conforme corresponda (y en el plazo establecido)".

Copia de la documentación se les remitió a los señores directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido el oficio PR-DP-UAPA-OF-0119-2024 remitido por la Secretaría del Consejo de Gobierno y está dirigido a los miembros de los órganos de dirección de las empresas propiedad del Estado, entre ellas, el Banco de Costa Rica, por medio del cual se cursa invitación a los miembros del órgano de dirección, administración superior y enlaces de Gobierno Corporativo y puestos claves de las empresas propiedad del Estado, a la capacitación denominada: '*Aplicación de las NIIF de Sostenibilidad y Clima en las Empresas Propiedad del Estado (EPE's)'*, a celebrarse el próximo 3 de octubre del 2024, de forma virtual, por medio de la plataforma *Teams*, en horario de 10:00a.m. a 11:30a.m. Asimismo, se solicita confirmar asistencia, a más tardar el 30 de setiembre del 2024, por medio del formulario adjunto.

2.- Disponer que, si algún director o directora está interesado en participar en esta capacitación virtual, denominada: '*Aplicación de las NIIF de Sostenibilidad y Clima en las Empresas Propiedad del Estado (EPE's)'*, conocida en el punto 1, anterior, se lo informe a la Secretaría de la Junta Directiva, para gestionar lo que corresponda, mediante la Universidad Corporativa (SAGO).

3.- Trasladar el oficio PR-DP-UAPA-OF-0119-2024, conocido a en el punto 1, anterior, a la Gerencia General, Universidad Corporativa SAGO, a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, así como a la Oficina de Gobierno Corporativo, para que lo analicen y atiendan conforme corresponda y en el plazo señalado, sea a más tardar el 30 de setiembre del 2024.

ARTÍCULO XVIII

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta copia del oficio SJD-0183-2024, fechado 5 de setiembre del 2024, suscrito por la señora Mahity Flores Flores, en calidad de presidente de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, y dirigido al señor Iván Vincenti Rojas, procurador general, de la Procuraduría General de la República, mediante el cual se solicita criterio jurídico del órgano asesor, referente a si los comités de apoyo, debidamente conformados, pueden seguir desempeñando sus funciones en el escenario donde la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica se encuentre desintegrada, ya sea por renuncia, remoción, vencimiento del plazo de nombramiento o fallecimiento de alguno de sus integrantes, distinto a los directores que conforman el comité. En ese sentido, se adjuntan los criterios jurídicos emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica y del asesor jurídico de la Junta Directiva, en su orden, oficio GCJ-MSM-GBR-497-2024, de fecha 4 de julio del 2024 y criterio jurídico, fechado 5 de junio del 2024, con número de control interno 411.

Lo anterior, en atención a lo dispuesto en sesión 26-24, artículo VIII, punto 3, celebrada el 10 de junio del 2024.

De seguido, se transcribe el oficio SJD-0183-2024, en mención:

La suscrita, Mahity Flores Flores, en calidad de presidente de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo tomado en la sesión 26-24, artículo VIII, punto 3, del 10 de junio del 2024 y con fundamento en el artículo 4, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, me apersono a solicitar su valioso criterio jurídico, acerca de un tema general que se expone de seguido.

La consulta concreta es la siguiente:

¿Pueden los Comités de apoyo, debidamente conformados, seguir desempeñando sus funciones en el escenario donde la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica se encuentre desintegrada, ya sea por renuncia, remoción, vencimiento del plazo de nombramiento o fallecimiento de alguno de sus integrantes, distinto a los directores que conforman el Comité?

Al respecto, es importante señalar que la consulta se plantea ante la inquietud de si los comités de apoyo que no sufran alteración en su conformación pueden seguir sesionando, si la Junta Directiva General deja de hacerlo por falta de conformación de su quorum estructural. El escenario que genera la duda es aquel en el cual los miembros de la Junta Directiva que sí se mantienen en sus puestos son los mismos que integran los Comités.

Claramente, si los representantes de la Junta Directiva General que habían sido nombrados en los Comités dejan de ostentar tal condición, ahí sí existe una afectación clara en la integración de aquellos órganos colegiados.

Pero, en el primer supuesto, surge la inquietud si, ante la falta de quorum estructural que impida sesionar a la Junta Directiva, eso perjudica a los Comités de Apoyo, aún y cuando no se afecte su conformación.

En el caso particular, existe dos criterios jurídicos distintos. Por un lado, el asesor jurídico de la Junta Directiva, en el criterio jurídico de fecha 5 de junio de 2024, control interno 411 (ver anexo 1), conocido en la sesión 26-24, artículo VIII, del 10 de junio del 2024, en lo que interesa, concluye lo siguiente:

De lo expuesto se concluye que los miembros integrantes de la Junta Directiva que asumen dicho cargo en los referidos Comités lo hacen en "representación" de la

> *Junta Directiva que los nombra (competencia originaria), por lo que es dable entender que al colapsar su quorum estructural (sea por renuncia, remoción, muerte o fenecimiento del plazo de nombramiento), atrae consigo y afecta su integración en los diferentes Comités en que participan éstos como parte de su conformación.*
>
> *Y es que, aunque podría argumentarse la independencia funcional de dichos Comités, lo cierto es que la participación de los directores lo es exclusivamente en representación de la Junta Directiva que integran y que a la postre quedó disfuncional en virtud precisamente de su falta de quorum estructural. De esta manera, resulta incongruente que mientras un director de Junta Directiva no puede asumir sus responsabilidades por el rompimiento de dicho quorum, sí lo pueda hacer en representación de la Junta Directiva en el respectivo Comité.*

Mientras que la Gerencia Corporativa Jurídica, en su oficio GCJ-MSM-GBR-494-2024 (ver Anexo 2), llega a la siguiente conclusión:

> *"Dado que los comités de apoyo a la Junta Directiva cuentan con sus propias reglas de organización incluyendo el quorum estructural y funcional, mientras estén debidamente conformados pueden seguir funcionando aun y cuando la Junta Directiva General no pueda sesionar por falta de quorum estructural ya que los directores que los conforman no pierden su condición de directores y de representantes de la Junta. Es procedente realizar la salvedad de que si un director que es miembro de un comité deja de tener la condición de director en ese caso sí se afecta el quorum estructural y por ende dicho órgano no puede sesionar hasta tanto la Junta Directiva se vuelva a conformar y realice el nuevo nombramiento."*

Debido a lo anteriormente expuesto, se requiere del valioso criterio del órgano asesor.

La dirección para recibir notificaciones es juntadirectiva@bancobcr.com

De esta manera dejo planteada la consulta, agradeciendo de antemano la colaboración.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Pablo Villegas** indica: "El siguiente oficio que también se les circuló fue remitido por la señora Mahity Flores Flores, en calidad de presidente de esta Junta Directiva General del BCR, y está dirigido a la Procuraduría General de la República, mediante el cual se solicita criterio jurídico del órgano asesor, referente a si los comités de apoyo, debidamente conformados, pueden seguir desempeñando sus funciones en el escenario donde la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica se encuentre desintegrada, ya sea por renuncia, remoción, vencimiento del plazo de nombramiento o fallecimiento de alguno de sus integrantes, distinto a los directores que conforman el comité. En ese sentido, se adjuntan los criterios jurídicos emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica y por el asesor jurídico de Junta Directiva, en ese momento, don Juan Carlos Castro Loría.

Lo anterior, en atención a lo dispuesto en sesión 26-24, artículo VIII, punto 3, celebrada el pasado 10 de junio.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, es dar por conocido el oficio en mención; además, dar por cumplido el acuerdo de la sesión 26-24, antes señalado".

Copia de la documentación se les remitió a los señores directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido el oficio SJD-0183-2024, suscrito por la Presidencia de la Junta Directiva General del BCR y dirigido a la Procuraduría General de la República, mediante el cual se solicita criterio jurídico del órgano asesor, referente a si los comités de apoyo, debidamente conformados, pueden seguir desempeñando sus funciones en el escenario donde la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica se encuentre desintegrada, ya sea por renuncia, remoción, vencimiento del plazo de nombramiento o fallecimiento de alguno de sus integrantes, distinto a los directores que conforman el comité. En ese sentido, se adjuntan los criterios jurídicos emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica y del asesor jurídico de la Junta Directiva, en su orden, oficio GCJ-MSM-GBR-497-2024, de fecha 4 de julio del 2024 y criterio jurídico, fechado 5 de junio del 2024, con número de control interno 411.

2.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión 26-24, artículo VIII, punto 3, celebrada el 10 de junio del 2024.

ARTÍCULO XIX

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta nota fechada 4 de setiembre del 2024, suscrita por la señora Cinthia Vega Arias, secretaria general de la Junta Directiva General del Banco Nacional de Costa Rica, dirigida a su persona, en calidad de secretario general, mediante la cual se comunica que, en sesión 12.714, artículo 4°, del 3 de setiembre del 2024, se realizó el nombramiento de la señora Rosaysella Ulloa Villalobos, como Gerente General del Banco Nacional de Costa Rica, a partir del 3 de setiembre del 2024 y por un periodo de seis años.

De seguido, se transcribe nota fechada 4 de setiembre del 2024, en mención:

> *Estimado señor:*
>
> *La Junta Directiva General del Banco Nacional, en el artículo 4.°, sesión n.° 12.714, celebrada el 3 de setiembre de 2024, acordó nombrar, en firme, a la señora Rosaysella Ulloa Villalobos como Gerente General del Banco Nacional de Costa Rica.*
>
> *La señora Ulloa Villalobos tiene una extensa carrera bancaria en esta institución, amplio conocimiento del negocio y a partir de ahora asumirá, en propiedad, la Gerencia General de esta institución.*
>
> *Dicho nombramiento rige a partir del 3 de setiembre de 2024 y por un periodo de seis años.*
>
> *Lo anterior, para su información y efectos correspondientes.*

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Pablo Villegas** indica: “El siguiente documento se refiere a nota enviada por la Junta Directiva del Banco Nacional de Costa Rica, está dirigida a mi persona, en calidad de secretario general, mediante la cual se comunica el nombramiento de la señora Rosaysella Ulloa Villalobos, como gerente general del Banco Nacional (de Costa Rica), a partir del 3 de setiembre del año en curso y por un periodo de seis años.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, sería dar por conocida la nota en mención, trasladarla a la Gerencia General, para lo que corresponda, así como

encargar a la Secretaría de Junta Directiva acusar recibido, deseándole éxitos en el desarrollo de sus funciones, a la señora Ulloa Villalobos".

Copia de la documentación se les remitió a los señores directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocida nota de fecha 4 de setiembre del 2024, remitida por la Secretaría General de la Junta Directiva del Banco Nacional, por medio de la cual se comunica que, en sesión 12.714, artículo 4°, del 3 de setiembre del 2024, se realizó el nombramiento de la señora Rosaysella Ulloa Villalobos, como gerente general del Banco Nacional de Costa Rica, a partir del 3 de setiembre del 2024 y por un periodo de seis años.

2.- Trasladar la nota fechada 4 de setiembre del 2024, remitida por la Secretaría General de la Junta Directiva del Banco Nacional, conocida en el punto 1, anterior, a la Gerencia General, para lo que corresponda.

3.- Instruir a la Secretaría de la Junta Directiva acusar recibido a la Secretaría General de la Junta Directiva del Banco Nacional, de la nota conocida en el punto 1, anterior, así como desearle éxito en el desarrollo de sus funciones, a la señora Ulloa Villalobos.

ARTÍCULO XX

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Pablo Villegas Fonseca** presenta el oficio SJDN-0795-2024, de fecha 6 de setiembre del 2024, remitido por la señora Andrea Castillo Gonzalo, subsecretaria general a.i. de la Secretaría de Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y dirigido a la señora Mahity Flores Flores, en calidad de presidente de la Junta Directiva General del BCR, por medio del cual se comunica que el Ministerio de la Presidencia y la Presidencia de la República, mediante decreto 44621-MP, realizaron los nombramientos de las señoras Nidia Solano Brenes y Noylin Cruz Suárez, en su orden, como miembro titular y suplente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ambas en representación del Poder Ejecutivo. Dichos nombramientos rigen desde el 20 de agosto del 2024 y hasta el 31 de julio del 2026.

De seguido, se transcribe el oficio SJDN-0795-2024, en mención:

Estimable señora:

Me permito hacer de su conocimiento, que, mediante decreto n° 44621-MP el Ministerio de la Presidencia y la Presidencia de la República decretaron nombrar a la señora Nidia Solano Brenes, cédula de identidad 3-0246-0547, como miembro titular de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en representación del Poder Ejecutivo,

También bajo este mismo decreto, se nombró a la Sra. Noylin Cruz Suárez, cédula de identidad 2-0509-0772 en calidad de suplente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y en representación del Poder Ejecutivo

Dichos nombramientos rigen desde el veinte de agosto de dos mil veinticuatro y hasta el treinta y uno de julio de dos mil veintiséis.

Lo anterior, según lo publicado en la gaceta n.°165 del 6 de septiembre de 2024.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Pablo Villegas** indica: "El último documento se refiere a oficio enviado, en este caso, por la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y está dirigido a la Presidencia de esta Junta Directiva General, en el que se comunica los nombramientos de las señoras Nidia Solano Brenes y Noylin Cruz Suárez, en su orden, como miembro titular y suplente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ambas en representación del Poder Ejecutivo. Dichos nombramientos rigen desde el 20 de agosto del 2024 y hasta el 31 de julio del 2026.

En este caso, la propuesta de acuerdo, si lo tienen a bien, sería dar por conocido el oficio en mención, así trasladarlo a la Gerencia General, para lo que corresponda, así como encargar a la Secretaría de Junta Directiva acusar recibido, deseándole éxitos en el desarrollo de sus funciones, a las señoras Solano Brenes y Cruz Suárez".

Copia de la documentación se les remitió a los señores directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido oficio SJDN-0795-2024, remitido por la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y dirigido a la Presidencia de la Junta Directiva General del BCR, por medio del cual se comunica que el Ministerio de la Presidencia y la Presidencia de la República, mediante decreto 44621-MP, realizaron los nombramientos de las señoras Nidia Solano Brenes y Noylin Cruz Suárez, en su orden, como miembro titular y suplente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ambas en representación del Poder Ejecutivo. Dichos nombramientos rigen desde el 20 de agosto del 2024 y hasta el 31 de julio del 2026.

2.- Trasladar el oficio SJDN-0795-2024, remitido por la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, conocido en el punto 1, anterior, a la Gerencia General, para lo que corresponda.

3.- Instruir a la Secretaría de la Junta Directiva acusar recibido a la Secretaría General de la Junta Directiva del Banco Nacional, de la nota conocida en el punto 1, anterior, así como desearle éxito en el desarrollo de sus funciones, a las señoras Solano Brenes y Cruz Suárez.

ARTÍCULO XXI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Junta Directiva General*, de conformidad con lo dispuesto en el orden del día, la señora **Sonia Mora Jiménez**, informa al directorio que, en el periodo comprendido desde el 12 de setiembre al 2 de noviembre del 2024, se encontrará fuera del país, atendiendo asuntos personales, por lo que, en ese periodo atenderá las sesiones de las distintas juntas directivas, vía telepresencia. Sin embargo, de antemano, solicita justificar su ausencia, en caso de que, ante cualquier eventualidad, no se pueda conectar a alguna sesión que se programe en ese periodo.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Mahity Flores Flores** dice: "Abarcaríamos los siguientes puntos que están en el apartado de *Asuntos de Junta Directiva General*. El primer punto tiene que ver con…".

Seguidamente, el señor **Pablo Villegas Fonseca** expresa: "Doña Mahity, perdón que la interrumpa. Si le parece, aquí podríamos, en primera instancia atender el punto de doña Sonia (Mora Jiménez) y después…".

Interviene, doña **Mahity** consultando: "¿Cambiamos el orden?".

Al respecto, el señor **Villegas** indica: "Sí, señora. Por favor, disculpe más bien".

Los miembros del directorio se muestran conformes con el planteamiento.

En consecuencia, la señora **Flores Flores** agrega: "Doña Sonia, le damos la palabra".

Ante lo cual, la señora **Sonia Mora Jiménez** menciona: "Muchas gracias, doña Mahity. Informar a este directorio y a los miembros de la administración que, con el fin de atender asuntos personales estaré fuera del país, del 12 de setiembre al dos de noviembre (del 2024). Yo estaré atendiendo las sesiones por medios virtuales. Sin embargo, anticipadamente me excuso por aquello de que alguna contingencia me impida participar de alguna sesión. Entonces, les agradezco tomar nota de lo indicado, muchas gracias".

Para concluir, la señora **Flores** agrega: "Gracias, doña Sonia por el reporte. Tomamos nota para esas fechas y buen viaje".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Tomar nota del comentario de la señora Sonia Mora Jiménez, respecto a que, en el periodo comprendido desde el 12 de setiembre al 2 de noviembre del 2024, se encontrará fuera del país, atendiendo asuntos personales, por lo que, en ese rango atenderá las sesiones de las distintas juntas directivas, vía telepresencia.

2.- Justificar la eventual ausencia de la señora Sonia Mora Jiménez, a las sesiones las sesiones que programe este directorio, el periodo comprendido desde el 12 de setiembre al 2 de noviembre del 2024, en caso de que no se pueda conectar, vía telepresencia. Lo anterior, en concordancia de lo dispuesto en el artículo 25, de la *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XXII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Junta Directiva General*, dado que los temas que continúan en la agenda, de conformidad con lo dispuesto en el orden del día, se desarrollarán en sesión privada, por parte del directorio y con la participación de la Gerencia Corporativa Jurídica, de la asesora jurídica de la Junta Directiva y de la Auditoría General Corporativa, se suspende la telepresencia de la administración del Banco de Costa Rica.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Mahity Flores Flores** dice: "De seguido, continuaríamos con el punto que tiene que ver con el análisis de una denuncia, en la cual se informa una aparente irregularidad sucedida en la tramitación de la licitación mayor 2024LY (-000004-0015700001), que tiene que ver con los equipos y servicios para la gestión de la red de data center y perímetro del Conglomerado Financiero (BCR). Este es un tema que atiende un pendiente, es confidencial y resolutivo. Le doy la palabra…".

Interviene, el señor **Pablo Villegas Fonseca** indicando: "Doña Mahity, a partir de este momento, solicitar la participación de los señores directores, de la señora auditora (general corporativa, señora María Eugenia Zeledón Porras) y en este caso, de doña Joaquinita (Arroyo Fonseca) y don Manfred (Sáenz Montero), solamente y que los miembros de la administración se puedan retirar, por favor".

De seguido, el señor **Douglas Soto Leitón** menciona: "Ya con esto finalizamos nosotros".

Por su parte, doña **Mahity** comenta: "Sí, ya la administración se retiraría de estos dos temas que siguen, gracias a todos".

En consecuencia, a las once horas con cuarenta y dos minutos, se suspende telepresencia de los señores Douglas Soto Leitón, gerente general; Julio César Trejos Delgado, subgerente Banca Corporativa y Empresarial; Minor Morales Vincenti, gerente corporativo de Riesgo, así como la señora Rina Ortega Ortega, subgerente a.i. de Banca de Personas.

SE TOMA NOTA

ARTÍCULO XXIII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos referentes de procedimiento administrativo, de conformidad con la *Ley General de Control Interno*.

ARTÍCULO XXIV

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Junta Directiva General*, debido a lo avanzado de la hora, la señora **Mahity Flores Flores** propone al directorio, que el siguiente tema sea trasladado para la próxima:

X. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL

b. Gerencia Corporativa Jurídica:

a.2 *Criterio asociado a la investigación relacionada con la destrucción de activos propiedad del Banco de Costa Rica. Atiende acuerdo sesión 17-24, art. IV, pto. 8 (CONFIDENCIAL-RESOLUTIVO)*

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Mahity Flores Flores** dice: "El último punto que tenemos en agenda someto a su aprobación trasladarlo para la siguiente sesión, dado que el tiempo de discusión del anterior tema (se refiere al tema conocido en el artículo XXIII, inmediato anterior) se prolongó y necesitamos dar el espacio para las otras juntas directivas que hay en la tarde. Entonces, si están de acuerdo, estaríamos cerrando ya la sesión del día de hoy".

Los señores directores se muestran de acuerdo con lo propuesto.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Disponer que, en el orden del día de una próxima sesión, se incluya el siguiente tema, por las razones indicadas en la parte expositiva de este acuerdo:

XI. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL

c. Gerencia Corporativa Jurídica:

a.2 *Criterio asociado a la investigación relacionada con la destrucción de activos propiedad del Banco de Costa Rica. Atiende acuerdo sesión 17-24, art. IV, pto. 8 (CONFIDENCIAL-RESOLUTIVO)*

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XXV

Se convoca a sesión ordinaria para el lunes dieciséis de setiembre del dos mil veinticuatro, a las ocho horas.

ARTÍCULO XXVI

Termina la sesión ordinaria 43-24, a las doce horas con veintinueve minutos.