

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 4 del acta de la sesión 5706-2015, celebrada el 4 de noviembre del 2015,

**considerando que:**

- A. El artículo 28, inciso l), de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica establece, como una de las atribuciones y competencias de su Junta Directiva, acordar, reformar e interpretar los reglamentos internos del Banco Central de Costa Rica y regular sus servicios de organización y administración.
- B. El Banco Central de Costa Rica y sus trabajadores mantienen, desde el 5 de julio del 2010, una Convención Colectiva que regula las relaciones obrero-patronales (en adelante, la Convención Colectiva). En este documento, se hace una distinción entre servidores y colaboradores, con base en la cual se establecieron diferencias entre los derechos laborales de ambos grupos.
- C. Con la entrada en vigencia de la Convención Colectiva y la atención de varios acuerdos de esta Junta Directiva y recomendaciones de la Auditoría Interna, la Junta Directiva, según acuerdo contenido en el artículo 11, del acta de la sesión 5463-2010, del 9 de junio del 2010, encomendó a la Administración del Banco que elaborara un informe, en el que se establecieran las diferencias entre administración superior y servidores y su relación con el término colaboradores, así como las existentes entre funcionarios cubiertos por la Convención Colectiva de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y los cubiertos por el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica, determinándose los beneficios y las obligaciones de unos y otros.
- D. Como resultado del acuerdo indicado en el numeral anterior y después de múltiples análisis y consultas realizadas, tanto a los órganos desconcentrados del Banco Central de Costa Rica como al Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica y a la Asociación de Profesionales del Banco Central de Costa Rica, la Junta Directiva aprobó, según se consigna en el artículo 5, numeral 1 del acta de la sesión número 5529-2012, del 11 de enero del 2012, un nuevo Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica (en adelante RAS).
- E. El RAS establece disposiciones específicas para los funcionarios no cubiertos por la Convención Colectiva, así como para los colaboradores que están cubiertos por ésta. Muchas de estas disposiciones son distintas para uno y otro grupo de trabajadores, generando diferencias en el ejercicio de derechos laborales entre ambos grupos.
- F. En aras de promover un ambiente laboral óptimo o idóneo, que promueva la mejora en el desempeño, resulta razonable revisar y, de ser necesario, promover un cambio en la actual situación y propiciar la igualdad entre todo el personal que presta servicios a la Institución en aspectos que sean esenciales.
- G. Específicamente, en procura de esa igualdad en aspectos laborales básicos y sensibles, existe una diferencia relevante en las relaciones y derechos laborales entre servidores (no cubiertos por la Convención Colectiva, sino únicamente por el RAS) y los colaboradores (cubiertos por la Convención y por el RAS), en el tema concerniente a los períodos de vacaciones.
- H. En materia de vacaciones, los servidores del Banco Central de Costa Rica disfrutaban únicamente de 10 días hábiles de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo continuo, mientras que los colaboradores disfrutaban de 15 días hábiles, por haber laborado idéntico período.
- I. Resulta inconveniente, desde la perspectiva institucional y del manejo de la salud y relaciones laborales, continuar manteniendo dos sistemas de vacaciones distintos, fundamentados únicamente en el número de días de disfrute de ese derecho y en el cargo que se ocupa dentro de la organización del

BCCR. Esto por cuanto las vacaciones responden a necesidades físicas y mentales de los individuos que exigen un adecuado descanso de las labores físicas y mentales que tienen asignadas.

- J. Una desatención en esta materia puede tener consecuencias negativas, científicamente documentadas, tanto para las personas como para la organización. Entre otras consecuencias, afecta negativamente la productividad y la capacidad mental en las personas, el surgimiento de problemas en las relaciones familiares, aumento del estrés y otras patologías o enfermedades físicas y psicológicas como fatiga, estados alterados del equilibrio fisiológico de los individuos quienes pueden mostrar conductas irascibles contra sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo y otras personas que les son cercanas. En este sentido, la necesidad del adecuado descanso (vacaciones profilácticas) resulta necesario, sobre todo, en funcionarios que cargan con el peso de la toma de decisiones, jornadas de trabajo más extensas e intensas, por ser empleados de confianza (jornadas de 12 horas diarias máximo).
- K. En línea con lo anterior, producto de la evaluación, la aplicación de un periodo de vacaciones de 10 días por cada 50 semanas trabajadas, para todo el personal del Banco Central de Costa Rica, en setiembre del 2008, el Área de Gestión Cultura y Clima Laboral y el Área de Administración de Personal, del Departamento Gestión del Factor Humano de la División Administrativa del Banco Central de Costa Rica, publicaron el resultado de la Revisión del Sistema de Vacaciones Vigente del Banco Central de Costa Rica y Órganos de Desconcentración Máxima comunicado a la Gerencia del Banco mediante DAD/247-2008 del 26 de setiembre del 2008. Las conclusiones de dicho documento fueron las siguientes:

#### **“VIII.- Conclusiones**

1. El Código de Trabajo establece en su Artículo 153 que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, estipulando un mínimo de dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas. Lo anterior significa, que el patrono tiene la potestad para ampliar este mínimo según criterios de conveniencia institucional, productividad, bienestar y salud para sus trabajadores, así como un clima laboral apropiado para el mejor logro de sus objetivos estratégicos e institucionales.
2. Es procedente indicar que el Código de Trabajo de Costa Rica que legisla el tema de las vacaciones, data del año 1943, su estimación se remonta a una época en la que los puestos de trabajo estaban revestidos de tareas muy operativas y en su mayoría provenían de la actividad agrícola, en los que sus ocupantes demandaban mayoritariamente de un esfuerzo físico para su desempeño. El desarrollo y diversificación de la economía de nuestro país, en su constante ajuste al entorno ha propiciado en sus instituciones y el Banco Central no es la excepción, de puestos que requieren de una mayor carga mental en su abordaje.
3. Una jornada laboral con escasos días de vacaciones durante el año es percibida y experimentada por el trabajador como fuente de tensión y malestar psicosocial, genera acumulación de cansancio, inducción a errores producto de la fatiga, irritabilidad, ansiedad, preocupación, estrés, y por ende hace al trabajador más vulnerable a determinadas enfermedades, incapacidades y permisos, ausentismo laboral, lo que a su vez induce a una menor productividad y a empeorar el clima organizacional.
4. El análisis precedente efectuado, permite inferir que el costo de incapacidades emitidas tanto por la CCSS, el médico de empresa, el INS, licencias con goce de salario en el BCCR, representan un costo significativo para la Institución por la no disponibilidad del personal. Asimismo, las ausencias por permisos parciales durante el día y las ausencias totales por enfermedad, consecuentemente, podrían estar conduciendo a una menor productividad laboral para el BCCR, y a un mayor sentimiento de incomodidad para el funcionario, que ve limitada su capacidad de recuperar energías debido a la escasa cantidad de vacaciones a las que tiene derecho dentro del esquema vigente.
5. El régimen de vacaciones vigente a partir de enero del año 2002, no contempló el eventual incremento que se produciría en la propensión de incapacidades y en la demanda por licencias con goce de sueldo y licencias sin goce de sueldo. Ni el efecto que iba a tener en el ámbito psicosocial de su fuerza laboral.
6. Los diagnósticos de clima efectuados en dependencias de la Institución durante los periodos 2006 y 2007, muestran comentarios generalizados del personal encuestado, indicando que el número de vacaciones del esquema vigente, es insuficiente.

7. La situación que se presenta con el actual esquema de vacaciones, se aparta de uno de los fundamentos para el cambio en el esquema de vacaciones vigente, que consiste en obtener una mejor oportunidad de la producción y entrega de productos y servicios, así como una disminución en sus costos operativos y un efectivo control del tiempo laboral empleado en dichos procesos. El incremento en el número de horas efectivas de trabajo no necesariamente conlleva una mejor oportunidad de producción, ya que el incremento en el índice de ausentismo por los motivos antes descritos mina su fundamento.

8. El sistema actual de vacaciones no mantiene consistencia alguna con la política salarial de la Institución. Con el estudio de empresas tanto del sector financiero como de otras nacionales e internacionales quedó evidenciado que el sistema de vacaciones actual no es competitivo.

9. A partir de la información obtenida del benchmarking realizado, se reconoce que los sistemas escalonados de vacaciones son utilizados por una mayoría de empresas del sector de referencia de la Institución, sin embargo en los otros segmentos estudiados también mantiene un importante grado de uso.

10. El 73% de los funcionarios solicitó vacaciones por un día o menos, lo cual según el fundamento expuesto en el marco teórico dicha cantidad de días es insuficiente para lograr un adecuado descanso que permita alcanzar un estado satisfactorio en su salud física y emocional, situación que repercute en su productividad una vez que se reincorporan al plano laboral en términos de productividad.

11. Los sistemas escalonados de vacaciones promueven la equidad interna en términos de permanencia del personal en las organizaciones, sin embargo, a nivel interno las políticas de gestión del factor humano propician que no exista un reconocimiento manifiesto a los años servidos, sino que se promueva el reconocimiento a los funcionarios en términos de los resultados que obtengan de su gestión. En consecuencia no es funcional proponer un esquema de vacaciones que vaya en contra de los lineamientos vigentes.

12. Luego de comparar el sistema de vacaciones aplicable hasta el 31 de diciembre de 2001 y el nuevo sistema de vacaciones vigente a partir del 1° de enero de 2002, se llega a la conclusión de que los extremos son inapropiados. Tan escasos son diez días hábiles de vacaciones, como tan extensos son treinta días hábiles. El Banco, como patrono, y el trabajador merecen llegar a un justo equilibrio, que permita a aquel tener una mayor disponibilidad de su fuerza de trabajo, y a la vez permita al trabajador contar con un período razonable de descanso que le posibilite recuperar sus energías y mantener su salud.”

- L. Los resultados expuestos del estudio realizado muestran conclusiones que hoy son totalmente válidas para aquellos servidores que disfrutaban únicamente de diez días de vacaciones.

**dispuso, por mayoría y en firme:**

- a) Modificar el artículo 92 del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

“Artículo 92.

Por cada cincuenta semanas de trabajo continuo, todo el personal adquiere el derecho a disfrutar tres semanas de vacaciones, equivalentes a 15 días hábiles.”

- b) Adicionar un Transitorio III al Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, cuyo texto dirá lo siguiente:

“Transitorio III: Para la aplicación de la modificación dispuesta en el artículo 92 de este reglamento al personal que antes de su entrada en vigencia tenía 10 días hábiles de vacaciones al año, la adjudicación de los 15 días hábiles de vacaciones se aplicará, para cada caso concreto, al cumplir, a partir del 1° de enero de 2016, el período de 50 semanas que corresponda, por lo que no tendrá efectos retroactivos a los períodos ya adjudicados.

Quien a la entrada en vigencia de esta modificación aún no haya completado las cincuenta semanas de labores continuas para la acreditación de su derecho a vacaciones y deje de laborar para el Banco Central, la liquidación de este rubro se hará de la siguiente manera:

1. Del periodo laborado después de la última acreditación de vacaciones y antes de la entrada en vigencia de esta modificación, se cancelará el equivalente a un día de salario por cada mes completo de trabajo.
2. Del periodo laborado después de la entrada en vigencia de esta modificación, se cancelará el equivalente a 1,25 días de salario, por cada mes completo de trabajo.

El cálculo para la indemnización de vacaciones correspondientes al mes en que entró en vigencia la modificación del artículo 92 del RAS, se hará combinando los dos puntos anteriores de conformidad con el número de días que le corresponda a cada uno de ellos, obteniendo el porcentaje proporcional a pagar por concepto de días de vacaciones de una relación con base en 30 días.”

- c) Todo aquello en lo que el Reglamento Autónomo de Servicios no haya sido expresamente modificado por este acuerdo, permanece inalterado y vigente.
- d) Esta reforma entrará a regir el 1° de enero del 2016.

Atentamente,



*Documento suscrito mediante firma digital.*

Marco Antonio Fallas Obando  
*Secretario General ad hoc*