

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 6 del acta de la sesión 6089-2022, celebrada el 27 de octubre del 2022,

considerando que:

- A. Mediante artículo 11 del acta de la sesión 6083-2022, celebrada el 21 de setiembre del 2022, la Junta Directiva dispuso remitir en consulta, a la luz de lo establecido en el numeral 2, artículo 361, de la *Ley General de la Administración Pública*, Ley 6227, a la Auditoría Interna, a los órganos de desconcentración máxima y a las organizaciones gremiales que representan a los empleados del Banco Central de Costa Rica, la propuesta de modificar el artículo 57 y adicionar el artículo 99 bis *al Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*.
- B. En respuesta a lo anterior y vencido el plazo otorgado, se recibieron respuestas por parte de:
 - i. Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica (Sinebacrr), mediante oficio SE-0143-2022, en el que se manifestó conforme con las propuestas de ajustes en los artículos.
 - ii. Asociación de Profesionales del Banco Central (Aprobacen), mediante correo electrónico, indica que no tiene sugerencias de ajustes a los artículos propuestos para modificación.
 - iii. La Superintendencia de Pensiones, Superintendencia General de Seguros, Superintendencia General de Entidades Financieras y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero remite comentarios relacionados a ambos artículos. Al respecto, una vez analizados cada uno de ellos, se concluye que no se requieren hacer modificaciones al texto de los artículos.

dispuso:

modificar el artículo 57 y adicionar un 99 bis *al Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica, sus Órganos de Desconcentración Máxima*, de la siguiente manera:

- A. En lo atinente al artículo 57 del *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus órganos de desconcentración máxima*:**

considerando que:

- A. La Administración ha observado que existen casos en los que, tras la realización de un proceso de reorganización administrativa, existen funcionarios que se enfrentan con la obligación de cumplir con un nuevo perfil para la plaza que ocupan, por lo que requieren cerrar brechas de requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones, tal y como se ha

reconocido en el penúltimo párrafo del artículo 57 del *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleos del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, como la norma que se cita a continuación:

El Jerarca Superior Administrativo podrá flexibilizar mediante un acto administrativo debidamente razonado, el cumplimiento de algunos de los requisitos exigidos para un puesto, siempre que éstos no resulten de trascendencia inmediata para la buena ejecución de las tareas a asumir y no se ponga en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales. En tal sentido, podrá autorizar un período de transición hasta por un máximo de un año, para que los servidores o colaboradores solventen las brechas que se detecten entre su perfil actual y el perfil ideal definido para el puesto. Para ello, el servidor o colaborador debe aceptar el compromiso de cerrar las brechas existentes y, en caso de no cumplir con los requisitos en la fecha mutuamente acordada, se procederá a su remoción con responsabilidad patronal y de acuerdo con las indemnizaciones regulares que provee la legislación laboral atinente a la materia, esto es, sin el goce de la indemnización establecida en el artículo siguiente de este reglamento.

- B. La norma transcrita en el considerando A anterior dispone que el plazo que el Jerarca Superior Administrativo correspondiente puede autorizar como período de transición para el cierre de brechas por parte de un funcionario es de un año máximo. Al confrontar el plazo indicado en la norma con la realidad de algunos casos en los que el cambio en el perfil es grande, el periodo reglamentario resulta insuficiente, en particular cuando se requiere obtener una especialización en grado de licenciatura o maestría universitarios, para solventar la brecha generada por la modificación del perfil de un puesto.
- C. Este tipo de cambios son ocasionalmente necesarios y se considera razonable y proporcionado que cuando éstos no resulten de trascendencia inmediata para la buena ejecución de las tareas asignadas, así como para el cumplimiento de las metas individuales, se acompañen de plazos razonables para el cierre de la brecha producida por el cambio organizacional introducido, de tal manera que los trabajadores se puedan mantener en sus puestos, siempre que la medida permita mantener los niveles de riesgo dentro de los niveles de tolerancia de acuerdo con los límites establecidos por esta Junta Directiva.
- D. Conforme a lo expuesto, esta Junta Directiva considera razonable y proporcional modificar el plazo máximo de un año, contenido en el penúltimo párrafo del artículo 57 del *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, para que este sea de tres años máximo, tomando en consideración que el periodo usual de los programas de licenciatura o maestría suele ser de entre un año y medio y dos años, cuando se logra llevar el programa completo y sin rezagos; y que el requerimiento de graduación (trabajo final de graduación o exámenes de grado) suele requerir de medio año para ser completado o

presentado, más el plazo que administrativamente disponga la entidad académica para la extensión del título respectivo.

dispuso:

modificar el penúltimo párrafo del artículo 57 del *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, en los siguientes términos:

“Artículo 57.

Cuando como resultado del estudio de reorganización administrativa, se requiera suprimir, variar o crear plazas, o realizar una combinación de estas acciones, los nombramientos de personal en dichas plazas se harán de manera descendente, esto es, partiendo de la plaza de mayor rango jerárquico hasta la de menor rango, de manera tal que se garantice una adecuada participación de los responsables de cada proceso, en la conformación de su equipo inmediato de trabajo.

En las plazas que no sufran variación alguna, el titular del puesto permanecerá en ella si ese es su deseo, caso contrario, podrá participar en los concursos que se establezcan para las demás plazas resultantes del proceso de reorganización y que no cuenten con un titular confirmado, a las que se le sumará la suya en caso de resultar elegido para otro puesto.

En los concursos que se lleven a cabo para realizar los nombramientos indicados, podrán participar todo el personal adscrito al área o áreas afectadas por la reorganización, sin distinción de categoría, siempre que los mismos cumplan con los requisitos definidos para la plaza por la cual se encuentren optando.

Los instrumentos para evaluar el cumplimiento de los requisitos de las plazas sean éstos pruebas técnicas, atestados, u otros, serán definidos por la Administración en cada proceso de reorganización.

Si luego de los concursos supra-citados no se logra llenar alguna de las plazas vacantes, estas serán puestas a concurso en los términos definidos en el Capítulo II de este Reglamento.

Si como resultado de la implementación del proceso de reorganización administrativa, algún servidor o colaborador cuya plaza ha sufrido variaciones significativas que impidan su nombramiento en forma automática, no puede ser ubicado en otra plaza, sea porque decidió no someterse a la aplicación de los procesos de valoración requeridos para los concursos de nombramiento, o porque aun participando en ellos no aprobó ninguno, la Administración procurará reubicarlo en otra plaza regular de igual o mayor

nivel y categoría disponible dentro de la estructura de la Institución; de no ser posible lo anterior, se tratará de ubicarlo en una plaza de menor categoría.

Las reubicaciones indicadas se podrán realizar siempre y cuando el servidor o colaborador manifieste su anuencia a tal gestión.

En todos los casos, los servidores o colaboradores deberán cumplir satisfactoriamente con los requisitos establecidos de acuerdo con el perfil de las plazas disponibles, lo cual será evaluado mediante los instrumentos que la Administración defina en cada caso.

El Jерarca Superior Administrativo podrá flexibilizar, mediante un acto administrativo debidamente razonado, el cumplimiento de algunos de los requisitos exigidos para un puesto, siempre que éstos no resulten de trascendencia inmediata para la buena ejecución de las tareas a asumir y no se ponga en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales. En tal sentido, podrá autorizar un período de transición hasta por un máximo de tres años, para que los servidores o colaboradores solventen las brechas que se detecten entre su perfil actual y el perfil ideal definido para el puesto. Para ello, el servidor o colaborador debe aceptar el compromiso de cerrar las brechas existentes y, en caso de no cumplir con los requisitos en la fecha mutuamente acordada, se procederá a su remoción con responsabilidad patronal y de acuerdo con las indemnizaciones regulares que provee la legislación laboral atinente a la materia, esto es, sin el goce de la indemnización establecida en el artículo siguiente de este reglamento.

Cuando como resultado de un proceso de reorganización administrativa en una dependencia, se crean plazas, pero no se varían y/o suprimen las existentes según la estructura organizacional y de puestos aprobada antes de ese proceso, las nuevas plazas serán puestas a concurso a solicitud de la dependencia en que se encuentran ubicadas, en los términos definidos en el Capítulo II de este Reglamento.

B. En lo referente a la adición del artículo 99bis del Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus órganos de desconcentración máxima:

considerando que:

- A. El artículo 33 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dispone que *'Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana'*.
- B. El respeto a la dignidad humana de todos los trabajadores de la Institución es un pilar fundamental para la paz social, el ambiente laboral y el desempeño efectivo, eficiente, eficaz y de calidad de los servicios del Banco Central.

- C. El artículo 28, literal 1, de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, Ley 7558*, establece, como una de las atribuciones y competencias de su Junta Directiva, el acordar, reformar e interpretar los reglamentos internos del Banco y regular sus servicios de organización y administración.
- D. El 24 de noviembre de 2021 entró en vigor la Convención Colectiva suscrita entre el Banco Central de Costa Rica y sus trabajadores (en adelante la Convención Colectiva).
- E. El *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima (RAS)* establece disposiciones específicas para todos los funcionarios del Banco Central y de sus órganos de desconcentración máxima, independientemente de si están o no cubiertos por la Convención Colectiva. La Convención, por su parte, excluye a varios grupos de trabajadores de su ámbito de aplicación y da mejores condiciones para los que están cubiertos por ella, lo que genera derechos y obligaciones distintos para uno y otro grupo de trabajadores, dando pie a diferencias en el ejercicio de derechos laborales entre ambos grupos.
- F. La Administración, en aras de promover un ambiente laboral equitativo para la mejora en el desempeño, aboga por una situación acorde con el principio de igualdad esencial entre los funcionarios que prestan servicios a la institución.
- G. La experiencia administrativa acumulada en el Banco Central ha permitido determinar espacios en los que se pueden introducir mejoras, no sólo para alentar un mejor ambiente laboral y una mejor actitud y disposición de los colaboradores y servidores del Banco, sino también, para otorgar mayores oportunidades de crecimiento y aprovechamiento del capital humano con que se cuenta en la Institución. En este sentido, resulta relevante que los funcionarios del Banco Central, en general, cuenten con el derecho, en igualdad de condiciones, de poder disponer de permisos para la atención de asuntos personales que solo pueden ser atendidos en el horario laboral.
- H. La Convención Colectiva, en su artículo 34, literal e, otorga permiso con goce de salario a los trabajadores cubiertos por ésta, de *“Cuatro días hábiles con goce de salario al año, no acumulables, que podrán fraccionarse en medios días, según sea de su conveniencia, para atender asuntos personales. Para disfrutar de esta licencia, bastará que el colaborador notifique lo correspondiente a su jefe inmediato quien, de no existir razones de imperiosa necesidad para denegarlo, deberá conceder dicho permiso.”*
- I. Consecuente con lo anterior, resulta conveniente, oportuno y necesario eliminar la diferencia existente respecto a los días de permiso con goce de salario para la atención de asuntos personales y otorgar a todos los funcionarios de la institución el derecho citado en el considerando H anterior, además de incorporar el derecho ya adquirido por los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva en el *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*.

dispuso:

adicionar el artículo 99 bis al *Reglamento Autónomo de Servicios de los Empleados del Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima*, cuyo texto se lea de la siguiente manera:

“Artículo 99 bis.

La Institución concederá cuatro días hábiles con goce de salario al año, no acumulables, a todos sus colaboradores, que podrán fraccionarse en medios días, según sea de su conveniencia, para atender asuntos personales. Para disfrutar de esta licencia, bastará que el colaborador notifique lo correspondiente a su jefe inmediato quien, de no existir razones de imperiosa necesidad para denegarlo, deberá conceder dicho permiso”.

Atentamente,



Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Luis Rivera Coto
Secretario General interino