

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, mediante numeral I, del artículo 5 del acta de la sesión 6284-2025, celebrada el 2 de octubre de 2025,

al considerar que:

- I. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 6 del acta de la sesión 5330-2007, celebrada el 30 de mayo del 2007, dispuso aprobar el *Reglamento para el pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica*, que fue publicado en el diario oficial La Gaceta 119, del 21 de junio del 2007.
- II. El Reglamento a la *Ley Marco de Empleo Público*, Ley 10.159, establece en los artículos 3, 6, 14, 35 y transitorio III lo siguiente:

“Artículo 3.- Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones públicas, salvo las excepciones que la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, establece en cuanto a los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

Por consiguiente, dicha rectoría tendrá dentro de su ámbito a todas aquellas relaciones de empleo público o mixto que no se encuentren incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. El superior jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas, deberá definir tal categorización de puestos.

La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo de MIDEPLAN, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 y sus reformas.

Se excluyen de la rectoría de MIDEPLAN, dispuesta en este artículo, a los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, así como los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa”.

- III. El Banco Central de Costa Rica es un ente con autonomía administrativa, según lo dispuesto en el artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y el artículo 1 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, por lo que la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, aplica solamente con respecto a la definición de familia laboral y la columna salarial global que le corresponderá al Banco Central de Costa Rica y sus Órganos de Desconcentración Máxima, debido a que las relaciones de empleo de sus funcionarios o colaboradores no se encuentran incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.
- IV. La División Transformación y Estrategia remitió a la División Asesoría Jurídica (DAJ) para su análisis, una consulta relacionada con una serie de modificaciones y ajustes propuestos al *Reglamento para el Pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica* que se encuentra vigente, cambios vinculados a la regulación establecida en la *Ley Marco de Empleo Público*, Ley 10.159 y su

Reglamento, en materia de definiciones conceptuales y métodos de cálculo del pago por concepto de disponibilidad.

- V. El 30 de julio de 2025 la División Asesoría Jurídica remitió el criterio DAJ-CJ-0143-2025 que concluye:

“De esta manera, la Asesoría Jurídica concluye que se evidencia que las reformas reglamentarias propuestas se adecúan a la Ley Marco de Empleo Público por cuanto:

1. Adopta la terminología y conceptos de salario global definidos por la LMEP, incorporando la columna salarial global de MIDEPLAN para calcular la disponibilidad en el nuevo esquema. De esta forma, de acogerse la propuesta de redacción del artículo 4 que se hace en este criterio quedaría solventado cualquier interpretación de que el monto de disponibilidad sea considerado un plus adicional.

2. Emplea lenguaje inclusivo y no sexista (“personas trabajadoras”, “persona servidora pública”), congruente con las tendencias normativas actuales y la LMEP que en su exposición de motivos promueve la igualdad.

3. Limita y regula el pago de disponibilidad de forma transparente, evitando choques con el principio de salario único: el plus se integra técnicamente en la estructura salarial aprobada por la autoridad rectora, en lugar de ser un pago discrecional.

4. Reconoce las facultades de MIDEPLAN como ente rector en empleo público – por ejemplo, al sujetarse a las columnas salariales que dicho Ministerio publique y al incluir la LMEP como normativa supletoria de observancia obligatoria. Esto es coherente con la directriz de que MIDEPLAN centraliza la definición de políticas salariales, mientras las instituciones solo pueden ajustarse a ellas.

Así las cosas, se considera que la propuesta reglamentaria no solo actualiza la normativa de disponibilidad del BCCR a nivel interno, sino que lo hace en estricto apego a la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, garantizando que el régimen de disponibilidad del Banco sea compatible con el esquema de salario global y la rectoría de MIDEPLAN en materia de empleo público. Esto le otorga solidez jurídica y asegura su validez en el nuevo contexto legal costarricense”.

- VI. En concordancia con lo anterior, la División Transformación y Estrategia mediante el Departamento Calidad y Mejora Continua, incluyó las recomendaciones recibidas de la DAJ al *Reglamento para el Pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica* por lo que remitió el oficio DTE-0243-2025 del 8 de agosto de 2025.
- VII. La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 5 del acta de la sesión 6275-2025, celebrada el 26 de agosto del 2025, dispuso por unanimidad y en firme remitir en consulta a las organizaciones gremiales que representan a los empleados del Banco Central de Costa Rica, por un plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de la comunicación de este acuerdo, la propuesta de *Reglamento para el pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica*.
- VIII. Del proceso de consulta a las organizaciones gremiales sobre la propuesta de *Reglamento para el pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica* se recibieron observaciones de la Seccional de ANEP BCCR, remitidas mediante oficio ANEP-BCCR 419-09-2025, y del Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica (Sinebacrr), remitidas en oficio SE-0155-2025.
- IX. La División Transformación y Estrategia (DTE) revisó las observaciones recibidas mediante los oficios de previa cita e incorporó los ajustes correspondientes en el documento propuesto de *Reglamento para el pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica*, los cuales fueron revisados en conjunto con la División Asesoría Jurídica. Para ambos casos se han preparado borradores de oficio, a fin de dar respuesta formal respecto de las observaciones realizadas por cada una de las asociaciones gremiales referidas en el numeral precedente.

dispuso por unanimidad y en firme:

Aprobar la propuesta de *Reglamento para el pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica*, remitido mediante oficio DTE-0292-2025 del 19 de setiembre de 2025; cuyo texto se transcribe de inmediato:

“Reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Objetivo*

El presente reglamento tiene como objetivo primordial el establecimiento y regulación del régimen de disponibilidad, mediante el cual la Institución se asegure los servicios del personal profesional y técnicamente calificado para solventar con carácter urgente, cualquier situación que afecte los sistemas de soporte informático, telecomunicación y electricidad que presta, brindando a la persona funcionaria un pago justo y proporcional a las limitaciones que implica dicho régimen.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

El presente reglamento es aplicable a todas las personas funcionarias del Banco Central de Costa Rica.

Artículo 3. *Definiciones*

Para los efectos del Reglamento, se entiende por:

Acción de personal: Instrumento técnico que resume la condición laboral y salarial de todo servidor vigente para cada periodo, en el que detallan entre otros aspectos, la categoría salarial del servidor según sea la escala, el monto de salario total por semana, los rubros que conforman el salario y la dependencia para la cual labora. Dicho instrumento se constituye en la base a partir de la cual se calculan los sueldos y sobresueldos por pagar al personal en cada planilla.

Banco: Banco Central de Costa Rica, en su ámbito de Presidencia, Gerencia, Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y los Órganos de Desconcentración Máxima. A este efecto considérese equivalente el término Institución.

Disponibilidad: Régimen excepcional mediante el cual se afecta a un determinado puesto debido a la naturaleza y responsabilidades de sus funciones, ameritando que la persona funcionaria que lo ocupe permanezca fuera de su jornada ordinaria de trabajo expectante y presto en todo momento, a fin de atender durante plazo y condiciones que estipule la Institución, cualquier evento o emergencia relevante que ponga en peligro la continuidad de los servicios indispensables que brinda el Banco y que requiera de su participación.

Escala Regular de Salarios Globales: Estructura de salarios de naturaleza regular vigente a partir del 1º de enero de 1999, que comprende las actividades ocupacionales de la Institución con un salario único global.

Escala Salarial Global: Estructura de salarios definida por el Mideplan de conformidad con los postulados establecidos en la Ley Marco de Empleo Público.

Columna Salarial Global: Se refiere a la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento.

Funciones en forma remota: Cuando la persona funcionaria atiende la emergencia fuera del centro de trabajo habitual, por medio de equipos que le permiten obtener acceso remoto a los sistemas de la Institución y atender la situación presentada.

Mideplan: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Reglamento: El presente instrumento normativo.

Rol de disponibilidad: Los horarios en los cuales la persona funcionaria debe prestar el servicio que requiere el régimen de disponibilidad activa. Este rol será de rotación semanal (de lunes a domingo) y los turnos deberán definirse por escrito entre la Institución y el trabajador, según las necesidades del servicio. Las modificaciones a este rol deberán también darse por escrito.

Salario mensual: Salario que consta en la acción de personal vigente y sobre el cual se calcula el pago de disponibilidad laboral.

Salario semanal: Salario que se obtiene al multiplicar el salario mensual por 12 y dividirlo entre 52.

Servidores: Personas trabajadoras que prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a la Institución o a nombre y por cuenta de ésta como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Se asimila a este término el de servidor público, funcionario público, empleado público, encargado de servicio público y demás similares.

CAPÍTULO II. De la compensación económica

¹ **Artículo 4. Compensación económica**

Es el pago con que se retribuye la persona trabajadora por el cumplimiento del rol semanal de disponibilidad, entendido éste como el tiempo efectivo disponible durante una semana normal de trabajo y que cubre los siguientes periodos:

- dos (2) días no hábiles que representan los dos días semanales de descanso que el Banco Central reconoce a sus trabajadores y que normalmente son el sábado y el domingo de cada semana (48 horas máximo entre ambos días),
- el tiempo fuera de su jornada ordinaria en los restantes cinco (5) días hábiles (16 horas diarias máximo para un total de 80 horas máximo).

Para el personal del Banco Central de Costa Rica que se ubique en la Escala Regular de Salario Básico más Pluses o en la Escala Regular de Salarios Únicos, la compensación económica será equivalente al 15% del salario de la categoría en la que esté ubicado la persona funcionaria en la Escala Salarial Regular Global, por lo que de cada tercio de disponibilidad tendrá una compensación equivalente a 0.9375% (15%/16).

Para los puestos remunerados de conformidad con la Escala Regular de Salarios Únicos del Banco Central de Costa Rica, la base será el salario mensual asignado a la categoría respectiva.

Para los puestos sujetos al régimen de salario global regulado en la Ley N.º 10159 y su reglamento, se

¹ Modificado según artículo 16 del acta de la sesión 5419-2009, celebrada el 1º de abril del 2009. Publicado en La Gaceta 83 del 30 de abril del 2009. Rige a partir de su publicación en La Gaceta.

aplicará la Columna Salarial Global aprobada por el Mideplan, utilizando la diferencia específica autorizada para puestos con disponibilidad.

La disponibilidad se retribuirá mediante el monto que determine la escala o columna salarial vigente que incorpore el factor disponibilidad, de conformidad con las directrices emitidas por la autoridad competente, sin cálculo porcentual adicional sobre la base remunerativa.

El monto resultante se pagará de manera proporcional al tiempo efectivamente asignado en el rol de disponibilidad y no generará derechos permanentes.

La Gerencia o la unidad competente en materia de gestión salarial emitirá los lineamientos técnicos necesarios para la determinación operativa, actualización y liquidación de este reconocimiento, de conformidad con las directrices que emita el Mideplan y la normativa presupuestaria aplicable.

Debido a su naturaleza temporal y de ejercicio rotativo, así como por estar dirigida a la afectación de un puesto, la compensación económica por el ejercicio efectivo de la disponibilidad no genera derechos permanentes para la persona trabajadora afectada.

Artículo 5. *Eliminación de la compensación económica*

El pago por concepto de disponibilidad se eliminará cuando se desafecte el puesto adherido a dicho régimen, en virtud de haber desaparecido las condiciones objetivas que motivaron su sujeción a éste, según criterio razonado de la Administración.

Artículo 6. *Horas extraordinarias*

El Banco reconocerá como tiempo extra de trabajo, según las regulaciones existentes en la materia, el espacio de tiempo que abarque el trabajo extraordinario efectivo que deba generar la persona trabajadora que se encuentre sometida al régimen de disponibilidad cuando así le sea requerido, indistintamente que para su cumplimiento deba presentarse en la Institución o atender el problema en forma remota.

Para los efectos del reconocimiento del tiempo extra, éste empezará a correr desde el momento en que la persona trabajadora inicie efectivamente el trabajo y concluirá cuando finalice la atención del problema. Las dos situaciones deberán ser documentadas y fiscalizadas por la Administración.

El monto de la hora extra se calculará con base en el salario que incluye el pago por concepto de disponibilidad.

Artículo 7. *Facilidades para la prestación del servicio*

El Banco cancelará los gastos en que incurra la persona trabajadora con motivo de su traslado desde donde se encuentre hacia la Institución y viceversa, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de transporte para las personas funcionarias públicas, dictada por la Contraloría General de la República, a efectos de cubrir las erogaciones que, por ese concepto, deban realizar las personas trabajadoras.

El Banco facilitará a las personas trabajadoras sometidas a este régimen los equipos que considere necesarios para su localización y el buen desempeño de su labor.

CAPÍTULO III. Gestión de la disponibilidad

Artículo 8. *Determinación de los puestos sujetos a disponibilidad*

Podrán estar afectos al régimen de disponibilidad, únicamente aquellos puestos cuyas funciones se encuentran directamente vinculadas con la atención de los sistemas de soporte informático, telecomunicación y electricidad, requeridos para asegurar la continuidad de aquellos servicios que operan en un horario de 24 horas al día, los 7 días naturales de la semana.

La Dirección de la División correspondiente o la dependencia equivalente, solicitará por escrito a la División Transformación y Estrategia del Banco la incorporación de dichos puestos a ese régimen, para lo cual deberá adjuntar las razones que estime existen para ello.

La Dirección de la División correspondiente o la dependencia equivalente, deberá realizar un análisis cada año, de los eventos presentados en relación con los montos pagados por el ejercicio efectivo de este régimen, así como otros gastos en que se haya incurrido por concepto de disponibilidad, con el fin de definir si se mantienen las mismas condiciones, o el mismo número de puestos afecto al régimen de disponibilidad.

Artículo 9. Procedimiento

La División Transformación y Estrategia ordenará un estudio técnico del caso y con vista en sus resultados deberá recomendar al respectivo Superior Jerárquico Administrativo si procede o no la afectación del puesto a este régimen, siendo esta última instancia la que decidirá lo que corresponda en sede administrativa.

Artículo 10. De los roles para el ejercicio de la disponibilidad

La persona que ocupe el puesto de director o gerente de Departamento en donde existan puestos sujetos al régimen de disponibilidad, establecerá un rol semanal para el ejercicio efectivo de las condiciones del régimen, para lo cual deberá aplicar la igualdad de participación en él.

Artículo 11. Del permiso con goce de salario

Cuando las personas trabajadoras sometidas a este régimen deban ejercer labores fuera de su jornada ordinaria, que les impidan disfrutar de un tiempo mínimo de 8 horas de descanso entre la conclusión de esas labores excepcionales y el inicio de la próxima jornada laboral, la persona que ocupe el puesto de director o gerente de Departamento o director o gerente de División, según corresponda, podrá otorgarle, a solicitud de la persona funcionaria, un permiso con goce de salario hasta por un día, con el propósito de permitirle un adecuado descanso físico y prevenir cualquier afectación a su salud.

Artículo 12. Suspensión de la disponibilidad

Serán causas de suspensión del deber de la persona trabajadora de prestar activamente la disponibilidad las siguientes:

- a. *El disfrute de una licencia con o sin goce de salario.*
- b. *El cursar un programa de capacitación cuyas características sean incompatibles con las obligaciones del régimen de disponibilidad.*
- c. *El disfrute efectivo de vacaciones.*
- d. *La incapacidad o suspensión en el ejercicio de sus funciones.*

Artículo 13. Deberes

La persona trabajadora a quien se le requiera el ejercicio efectivo de la disponibilidad deberá cumplir con lo siguiente:

- a. *Presentarse a laborar en el momento y a la hora en que se le solicite o atender la situación en forma remota en el caso de que tal provisión sea posible.*

- b. *Informar a la dirección de la División a la cual pertenece, o a quien ésta delegue, el número de teléfono, dirección del domicilio o cualquier otro medio que haga posible su ubicación ágil y oportuna.*
- c. *Iniciar cuando sea factible, la atención remota del incidente en un plazo no mayor a 15 minutos, luego de haber sido notificado. No será motivo de sanción la imposibilidad material por fuerza mayor cuando un funcionario en el rol de disponibilidad se vea impedido a atender las solicitudes en plazos mayores a los 15 minutos.*
- d. *Permanecer en un radio de acción que le permita estar en el lugar en donde se le requiera en un plazo no mayor a 60 minutos, contados a partir del momento en que se reciba la respectiva comunicación.*
- e. *Mantenerse disponible en condiciones idóneas, entendiéndose por tales, aquellas capacidades físicas y mentales aptas y normales que le permitan ejecutar adecuada y oportunamente sus funciones en el momento que se le solicite atender las tareas, actividades o emergencias que se presenten. De lo contrario se considerará para todos los efectos laborales, incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, excepto que demuestre causa justificada.*
- f. *Atender las directrices que se acuerden en relación con los roles de disponibilidad o con su cumplimiento.*

Artículo 14. Vigilancia del cumplimiento

Los superiores de las personas trabajadoras sujetas a la disponibilidad deben velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Reglamento. Asimismo, deben comunicar al Departamento Gestión Talento Humano, cualquier inobservancia y éste, en todo caso, deberá levantar la información necesaria para la aplicación eventual del régimen disciplinario.

Artículo 15. Consecuencias del incumplimiento

Cuando la persona trabajadora que ocupa una plaza sometida al régimen de disponibilidad incumpla alguna de las disposiciones del presente Reglamento, le serán aplicadas en lo conducente y según la gravedad de su conducta, las disposiciones contenidas en el Reglamento Autónomo de Servicios.

CAPÍTULO IV Disposiciones finales

Artículo 16. Normativa supletoria

Lo no previsto en esta Normativa se ajustará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica (Ley 7558), el Reglamento Autónomo de Servicios, Ley Marco de Empleo Público y demás normativa especial que rija el accionar de las diferentes dependencias del Banco, así como lo que resuelva la Junta Directiva del Banco Central.

Artículo 17. Vigencia

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta”.

Atentamente,

 Documento suscrito mediante firma digital.

Celia Alpízar Paniagua
Secretaria General interina