

**SESIÓN 6284-2025**

Acta de la sesión ordinaria seis mil doscientos ochenta y cuatro - dos mil veinticinco, celebrada virtualmente por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, a partir de las diez horas con diecinueve minutos del jueves dos de octubre de dos mil veinticinco, con la participación de sus miembros: Marta Soto Bolaños, vicepresidente de la Junta Directiva, Max Soto Jiménez, Silvia Charpentier Brenes, Jorge Guardia Quirós y Juan Andrés Robalino Herrera, así como con la de los funcionarios: Pablo Villalobos González, gerente del Banco Central de Costa Rica, Iván Villalobos Valerín, director de la División Asesoría Jurídica, José Joaquín Vargas Guerrero, auditor interno, Alonso Alfaro Ureña, economista jefe del Banco Central de Costa Rica, Bernardita Redondo Gómez, directora de la División Gestión de Activos y Pasivos, Henry Vargas Campos, director de la División Análisis de Datos y Estadísticas, Celia Alpízar Paniagua, secretaria general interina, Carlos Mora Gómez, director interino del Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, adscrito a la Junta Directiva, y Mariano Segura Ávila, asesor de la Presidencia del Banco Central.

**ARTÍCULO 1.** *Constancia de: a) reunión de trabajo, b) participación remota, y c) inasistencias.*

Se deja constancia de que esta sesión ordinaria inició a las diez horas con diecinueve minutos, debido a que los miembros de la Junta Directiva realizaron una reunión de trabajo desde las nueve horas y hasta las diez horas con diecisiete minutos, esto con el fin de analizar temas relacionados con el quehacer de la Autoridad Monetaria.

Por otro lado, se deja constancia de que esta sesión ordinaria se realizó con la participación remota de los señores: Marta Soto Bolaños, Max Soto Jiménez, Silvia Charpentier Brenes, Jorge Guardia Quirós y Juan Andrés Robalino Herrera, integrantes de la Junta Directiva, en cumplimiento de los requisitos de seguridad jurídica y tecnológica señalados por la Procuraduría General de la República en su dictamen C-298-2007, del 28 de agosto de 2007, así como lo indicado por la División Asesoría Jurídica del Ente Emisor, en el oficio AJ-482-2008, del 22 de julio de 2008, relativos a sesiones virtuales de juntas directivas de entidades públicas.

Además, esta sesión inició con la única participación de los miembros de la Junta Directiva y de los señores: Pablo Villalobos González, Iván Villalobos Valerín, José Joaquín Vargas Guerrero y Celia Alpízar Paniagua. Posteriormente, se unieron a la sesión los señores, Alonso Alfaro Ureña, Bernardita Redondo Gómez, Henry Vargas Campos, Carlos Mora Gómez y Mariano Segura Ávila, sus ingresos se consignan en el artículo 5 de esta acta. Adicionalmente, se deja constancia de que el señor Rudolf Lücke Bolaños, ministro de Hacienda; no participó en esta oportunidad.

Asimismo, el señor Róger Madrigal López, presidente del Banco Central de Costa Rica, no asistió en esta oportunidad, debido a su participación en una actividad organizada por el Banco de Pagos Internacionales, de conformidad con lo informado en el artículo 5 del acta de la sesión 6280-2025, celebrada el 17 de setiembre de 2025. Doña Marta Soto Bolaños, en su condición de vicepresidente de la Junta Directiva, presidió esta sesión.

Por último, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 56, de la *Ley General de la Administración Pública*, Ley 6227, los miembros de la Junta Directiva verificaron que la grabación de la sesión se encontraba en curso. Al respecto se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Buenos días a todos. Damos inicio a la sesión número 6284-2025, de hoy jueves 2 de octubre del 2025. Bueno, como primer punto, por favor, todos demos fe de que tenemos una grabación en curso. Los cinco integrantes del día de hoy, damos fe de que hay una grabación en curso”.

## **ARTÍCULO 2.**      *Aprobación del orden del día.*

De inmediato, la Junta Directiva entró a conocer el orden del día. Sobre este asunto, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Como punto dos, pasamos a la aprobación del orden del día. No sé si tienen algún comentario, algún cambio a la aprobación del orden del día. Si no hay ninguna observación, por favor, si podemos aprobar el orden del día. Los cinco directores presentes, los cinco aprobando el orden del día”.

La Junta Directiva,

**convino en:**

aprobar el orden del día.

## **ARTÍCULO 3.**      *Aprobación de los proyectos de las actas de las sesiones 6282-2025 y 6283-2025.*

A continuación, la Junta Directiva conoció el asunto relativo a la aprobación de las actas de las sesiones 6282-2025 y 6283-2025, celebradas el 24 y 25 de setiembre de 2025, respectivamente.

Al respecto, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Como punto dos, tenemos la aprobación de los proyectos de acta de las sesiones 6282 y 6283. No sé si tienen algún comentario u observación. Yo mandé algunos pequeños cambios a la Secretaría. Sí, Celia.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Doña Marta, nada más mencionar por encargo de don Róger, que él envió observaciones menores, también, a las actas.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perfecto. Yo envié unas, no sé ustedes si tienen observaciones, o enviaron observaciones.

**SR. JUAN ANDRÉS ROBALINO HERRERA:**

Sí, yo envié unas.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Yo envié a la segunda, también.

**SRA. SILVIA CHARPENTIER BRENES:**

Yo también.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perfecto. Si es así, entonces, tal vez, los que estemos de acuerdo en aprobar el acta de la sesión 6282-2025, por favor, levantemos la mano. Los cinco presentes, los cinco de acuerdo en la aprobación. Y ahora, aprobar el acta de la sesión 6283, igual, levantemos la mano. Los cinco presentes, los cinco aprobamos el acta de la sesión 6283”.

La Junta Directiva

**resolvió:**

aprobar las actas de las sesiones 6282-2025 y 6283-2025, celebradas el 24 y 25 de setiembre de 2025, respectivamente, cuyos proyectos digitales se distribuyeron con anterioridad a los miembros de la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica.

**ARTÍCULO 4.** *Asunto confidencial, relacionado con el trámite de una denuncia.*

*Se deja constancia de que, por una parte, el asunto al que se refiere el presente artículo es de índole confidencial, de conformidad con lo establecido en los artículos, 6 de la Ley General de Control Interno, Ley 8292, y 273 de la Ley General de la Administración Pública, Ley 6227 y por la otra, que la señora Nuria Rojas Alfaro, funcionaria del Departamento Auditoría Operacional de la Auditoría Interna, fue invitada a participar en el análisis del asunto al que se refiere el presente artículo.*

**ARTÍCULO 5.** *Propuesta de modificación al Reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica por la implementación de la Ley Marco de Empleo Público.*

*Los señores, Édgar Arias Freer, director de la División de Transformación y Estrategia, Priscilla Monge Camacho, gerente de departamento banca y supervisión interina del Departamento de Calidad y Mejora Continua, y Edemir Pizarro Villarreal, funcionario de la División Asesoría Jurídica, fueron invitados a participar en la discusión del asunto al cual se refiere este artículo.*

La Junta Directiva entró a conocer el oficio DTE-0292-2025, del 19 de setiembre de 2025, por cuyo medio, el señor Édgar Arias Freer y la señora Priscilla Monge Camacho, remiten una propuesta de modificación al *Reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica* por la implementación de la *Ley Marco de Empleo Público*.

De la discusión de este asunto, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Continuamos con el asunto cuatro, que son asuntos reglamentarios. El 4.1 es una propuesta de modificación al *Reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica* por la implementación de la *Ley Marco de Empleo Público*. Esto lo presenta, Celia, ¿la DTE?

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Sí, ya habría que...

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Sí, señora, ya está por acá don Édgar.

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Ya deberían ingresar también el resto de asistentes.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Buenos días.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Por favor, sí, llame a los demás, a las demás personas que siempre asisten a Junta.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Sí, señora. Ya los estamos llamando.

*Se deja constancia de que, al ser las once horas, los señores Alonso Alfaro Ureña, economista jefe del Banco Central de Costa Rica, Bernardita Redondo Gómez, directora de la División Gestión de Activos y Pasivos, Henry Vargas Campos, director de la División Análisis de Datos y Estadísticas, Carlos Mora Gómez, director interino del Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, adscrito a la Junta Directiva, y Mariano Segura Ávila, asesor de la Presidencia del Banco Central, se conectaron a la sesión.*

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Ya que está ahí, don Édgar, doña Marta. No sé, don Édgar, ¿si es usted el que va a presentar?

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Buenos días, sí, nos va a acompañar...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Buenos días, Édgar.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

¿Qué tal? ¿Cómo están?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Hola, bien, ¿y usted?

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Bien, gracias. Ya Priscilla viene ingresado, ya por aquí está y también nos acompaña don Edemir, que nos ayudó también con el análisis de algunos elementos del reglamento con la parte jurídica.

Nosotros traemos, recordemos, tal vez, que este reglamento ya había venido...

**SRA. SILVIA CHARPENTIER BRENES:**

Édgar, perdón necesito, necesito un minutito, por favor.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Por supuesto.

**SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

Buenos días.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Doña Marta, ¿hacemos un receso mientras se conectan los compañeros? Creo que no me escucha.

**SR. CARLOS MORA GÓMEZ:**

Que tengan buen día.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perdón, tenía que atender algo. Buenos días a todos. Vamos a iniciar con el punto cuatro, con el asunto cuatro, que es el tema del reglamento para la disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica. Aquí una pregunta, Iván, no sé, si deberían estar en esta discusión las personas que tienen derecho a la disponibilidad o que... no sé, ¿qué nos recomienda?

**SR. IVÁN VILLALOBOS VALERÍN:**

Perdón. Bueno, yo no sé si alguien... no es un tema confidencial. Las personas, posiblemente, si hay alguna aquí, no tiene derecho a voz, en la temática. Recordemos que, quienes asistimos, asistimos en relación con nuestras funciones, no para ser uno de los que opinan o dar sus criterios. Entonces, no sé si hay algo, pero tampoco, si ustedes, acuérdense que el resto de las personas somos invitados, si ustedes quieren que la persona salga, también es muy válido, si sienten alguna presión o alguna cuestión de estas.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

De mi parte, no, pero perfecto, lo que quería era la aclaración suya. ¿Sí, Pablo?

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Don Édgar me puede corregir, pero no hay nadie acá que esté sujeto a ese régimen de disponibilidad.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

En ese caso, excelente. Lo que queríamos era tener la seguridad. Entonces, adelante, Édgar ¿es usted el que va a presentarlo?

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Sí, Priscilla nos va a ayudar con la comparación específica de los elementos que están cambiando. Tal vez, yo les cuento, nada más, un par de elementos de referencia que son importantes. En el caso del Banco Central, ya desde hace bastante tiempo existe un reglamento que es el que estamos modificando del tema de pago de disponibilidad para atención de servicios críticos y en general de todos los servicios operativos del Banco fuera de los horarios normales de la institución. En su momento, el Banco había definido que el pago por disponibilidad correspondía a un 15% del salario de las personas que están afectadas por ese régimen de disponibilidad. Esto se ha venido manteniendo así durante mucho tiempo y, sin embargo, hay un cambio en donde la *Ley Marco de Empleo Público* para las personas que les corresponde traslado a la columna salarial global, ya la ley establece en Mideplan y en el Servicio Civil la responsabilidad de definir el modelo salarial.

Pierde la Junta Directiva del Banco y el Banco, la posibilidad de establecer el régimen salarial de, particularmente, las personas que emigren a la columna salarial global, los salarios globales definidos por la ley marco y ya la *Ley Marco de Empleo Público* establece cuál es el salario que tiene disponibilidad incorporada para las personas que están en un régimen de ese tipo. Entonces, básicamente, en el Banco, producto de la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, tenemos personas que están en tres posibles esquemas salariales. Las personas que eran de la escala básico más pluses, que es el salario por componentes que existió hace mucho tiempo y todavía teníamos en el Banco un segmento bajito de personas, pero todavía existe, que se mantienen en salario básico, más pluses. El salario global de Banco Central que también lo hemos llamado salario único de Banco Central, en donde se mantienen algunas personas cuyo salario era superior al de la columna salarial global y, por lo tanto, no les tocaba transición. Y las personas que ya están completamente incorporadas al régimen establecido por la *Ley Marco de Empleo Público*, en donde el salario con prohibición está definido ya por Mideplan.

Básicamente este reglamento, lo que estamos haciendo es incorporar las modificaciones para reflejar ese cambio en la legislación que se dio producto de la *Ley Marco de Empleo Público*. Vino aquí a Junta Directiva, se instruyó que lo circuláramos para comentarios de las diferentes agrupaciones gremiales que existen en el Banco y recibimos comentarios de, tanto de la seccional de la ANEP del Banco, como de la gente del sindicato de empleados.

Parte de esas, algunas de esas observaciones se incorporaron en la redacción final, otras eran algunos comentarios que ahí, simplemente, tenemos alguna limitación, por ejemplo, en el caso de seccional de la ANEP, solicitaban que se mantuviera como pago de disponibilidad el 15% que se había establecido en el Banco. Eso es posible, de hecho, se mantiene para las personas que se mantienen en escala del Banco, pero no es posible aplicarlo para la nueva escala salarial global en donde la definición por ley le toca a Mideplan y ya viene definido por Mideplan, cuánto es el monto que corresponde.

Básicamente, eso es lo que estamos trayendo para hoy y Priscilla, nos va a ayudar haciendo el comparativo final de lo que teníamos en el reglamento original y cómo estaría quedando la propuesta ya una vez que se hicieron las modificaciones y que se fue a consulta por parte de las asociaciones gremiales del Banco.

**SRA. PRISCILLA MONGE CAMACHO:**

Buenos días.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Si le parece, sí, procedemos, gracias.

**SRA. PRISCILLA MONGE CAMACHO:**

Voy a compartir el cuadro comparativo de los ajustes al reglamento del pago de disponibilidad que, como decía don Édgar, atienden la implementación del tema de columna salarial en el Banco. Entonces, vamos a ver. Hay algunos cambios que se hicieron de forma general, donde se utilizó, si ustedes ven en el cuadro aquí, se ordenó un poquito el reglamento, cuya última aprobación era del 2007, entonces, se ajustó con la forma y el formato que tenemos actualmente de reglamentos. Se eliminó el encabezado y parte del contenido del artículo 3 se pasó al objetivo uno para desarrollar el, perdón, el artículo uno para desarrollar el objetivo.

Tratamos de usar también lenguaje inclusivo a lo largo de todo el reglamento y en la parte de definiciones, se agregaron definiciones que son necesarias ante esta nueva coyuntura, escala salarial global, columna de salario global, Mideplan como ente rector y aclaramos un poquito temas de salario mensual y salario semanal, que luego van a ser importantes en la parte del artículo cuatro, que es el de la compensación económica, donde se concentran algunos de los cambios principales.

Como les decía, hay temas de lenguaje inclusivo, que hemos venido aplicando en estos ajustes de estos instrumentos técnicos. El objetivo se desarrolla en el artículo uno y entramos a la parte de compensación económica, en donde se pasa de un modelo fraccionario semanal con porcentajes por tercio, a un modelo de hora basado en el salario mensual. Vamos a ver, aquí, como decía Édgar, lo que necesitamos es incorporar una diferenciación para las personas que se migran a columna salarial global, puesto que ya su salario incluye un monto por pago de disponibilidad.

Entonces, lo que se hace es actualizar el tema de compensación, como dijo don Édgar también, este reglamento fue revisado en su momento por los compañeros de la División de Asesoría Jurídica y entonces, también, nos sugirieron que parte de... dejar el reglamento en un nivel de abstracción adecuada para el tipo de instrumento, por lo que los detalles, el desarrollo de los cálculos respectivos, van a ser parte de unas políticas que, una vez aprobada este reglamento, se van a emitir en la institución.

Aquí, en este punto es importante indicar que uno de los de oficios que se recibieron de las asociaciones gremiales, hacía una observación sobre el 15% del pago para las personas que se mantienen en columna, en salario Banco Central y en salario básico más pluses. Entonces, en este punto, además, se deja, se preserva una redacción original para dejar exactamente explícito que son los funcionarios que hagan transición a la nueva columna salarial global, los que dejan de aplicar el factor del 15% en el pago de disponibilidad, de acuerdo con lo definido por el Mideplan.

Se hace toda esta aclaración, ¿cuál es?, ¿qué régimen aplica a cada una de las columnas salariales? Y el monto resultante que se pagará va a ser proporcional al tiempo efectivamente asignado en el rol. Y se aclara que, entonces, va a ser la Gerencia la que emitirá lineamientos específicos ya para la determinación operativa de esta parte, que es lo que va a quedar en

políticas. Como ustedes pueden ver, el artículo 4 es el que condensa un poquito los principales cambios derivados de la implementación de la columna salarial.

Se hacen aclaraciones en los artículos 6 con respecto al pago de horas extraordinarias porque, también, uno de los oficios recibidos fue el del sindicato sobre la revisión del factor de disponibilidad. Pero con la supresión de la función que tenía la Junta Directiva para dictar política salarial, esta facultad se pierde. No podemos generar actos administrativos en materia salarial, eso se aclara. La propuesta del reglamento incluía dos borradores de notas para responder a cada una de las asociaciones gremiales punto por punto lo que indicaron en el período de observaciones. Se aclara que el monto de hora extra se calculará con base en el pago que incluye el concepto por disponibilidad.

Seguimos viendo algunos cambios más de redacción en este tema de usar el lenguaje inclusivo. Se actualiza, se aprovecha también para actualizar algunas referencias que estaban con nombres no vigentes en el Banco, ya. Ahora, no es la División Administrativa, es la División de Transformación Estrategia la que solicitará al Banco la incorporación en los puestos del régimen de disponibilidad. Y, también, se agrega un párrafo que establece una revisión anual de los puestos a efectos de disponibilidad, que es este que se genera por acá.

En cuanto a procedimiento, artículo 9, también se actualiza el nombre de la división. Se elimina el artículo 10 del reglamento. En tesis de principio, la documentación vinculada con la asignación al régimen mediante la respectiva acción de personal ya está emitida de parte... disculpen. ¿Alguna consulta?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

No, creo que...adelante.

**SRA. PRISCILLA MONGE CAMACHO:**

Bueno, ahí cualquier cosa me indican. Aquí, un poquito, también. Sobre el artículo... bueno, anterior al 11, toda la numeración cambia a partir de la actualización que se hizo. Se aclara que la persona que ocupe el puesto de director o gerente de departamento, esto porque se alinea ya con los nuevos conceptos de implementación de columna salarial en el Banco. Que es lo mismo que se aplica en el reglamento propuesto, el artículo 11, personas trabajadoras, director o gerente de departamentos, eso completamente va alineado con los conceptos que nos conlleva la implementación de la columna salarial global.

En el artículo 13, el sindicato hace una observación sobre la atención remota y las causas justificadas. Esto es, que las personas tienen, ante la atención de un evento en régimen de disponibilidad, tienen que iniciar, cuando sea factible, la atención remota del incidente en un plazo no mayor a 15 minutos. Ahí se genera una aclaración, en este caso, que no será motivo de sanción, la imposibilidad material, que por fuerza mayor conlleve a que el funcionario no pueda atender el incidente en este plazo de tiempo establecido.

Y esto es actualización de nombres de departamentos, el lenguaje inclusivo. Además, se agrega como normativa supletoria, perdón, la revisión de la ejecución del pago de disponibilidad, esto se elimina porque queda contemplado en las aclaraciones de los artículos anteriores. Y se agrega



la *Ley Marco de Empleo Público*, porque finalmente al estar el Banco dentro del ámbito de aplicación, la referencia explícita le da firmeza al reglamento.

Y finalmente, eso, los cambios que se incorporaron en el reglamento. Aquí viene la referencia a los oficios que se recibieron de las asociaciones gremiales, en donde ustedes vieron que en algunos casos generamos aclaraciones en atención a esas observaciones y comentarios, cuando aplicaban en el reglamento, en la propuesta del reglamento. Voy a detener el compartir, por si tienen alguna duda o consulta.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Muchísimas gracias, Priscilla. Yo creo que está muy claro, pero si hay observaciones o dudas. Don Max.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Sí, tengo una pregunta para ver si entiendo bien el traslado al nuevo régimen de empleo público. El régimen actual que se tiene en el Banco Central es el 15% sobre el salario, siempre y cuando utilice, o sea llamado a ampliar esa disponibilidad y se le pagará de acuerdo con lo que efectivamente hizo y dependiendo si era en feriado, tiempo extra, así será la remuneración. En esta otra, en lo que entiendo, si le entendí a Priscilla, los que se van trasladando ya al régimen global del empleo público, que excluye de momento a los de pluses y a los del salario único del Banco Central, mientras están por encima de la escala. Y, eventualmente, desaparecerán ambos y serán todos de la escala global.

Pero, para entender el tratamiento que tienen dentro de ese Régimen de Salario Global, no me quedó claro. Creo haber escuchado como que el puesto ya tenía incorporado la disponibilidad, o sea, el reconocimiento de la disponibilidad. Pero yo le había entendido también a Édgar que esos puestos pueden variar, o sea, que alguien que se le requiera disponibilidad en un momento, puede ser que después ya no sea necesario contemplar la disponibilidad para ese puesto. Entonces, es una cuestión que está cambiando.

Entonces, no me queda claro cómo un puesto puede tener ya la disponibilidad incluida en el salario, sin que sea como es ahora, que se le va a reconocer si se... en el caso de ahora un porcentaje. En ese otro, no sé cómo es que se le reconoce. Entonces, la pregunta es a ver si nos explica, tal vez, ¿cómo es que operaría, una persona, por ejemplo, en el Régimen Global, cae dentro de esa disponibilidad y es llamado, y cómo se le reconoce más o menos eso, y cómo se compara con lo actual? Gracias.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Sí, con todo gusto le comento, don Max. Los puestos tienen un salario mensual que ya está establecido. Si las personas están en un puesto que, potencialmente, puede ser parte del rol de disponibilidad, recordemos que aquí el tema es, cada director de departamento donde hay puestos que podrían atender parte de la infraestructura del Banco fuera del horario laboral, siempre y cuando esa infraestructura sea parte del proceso operativo crítico del Banco, ya sea de tecnologías, en telecomunicaciones, en la parte eléctrica o en la parte física del edificio; esas personas entran en un rol de disponibilidad.

Entonces, en ese rol, que es un rol semanal, el director del departamento les dice, de todos los posibles puestos que están en el departamento, esa semana, quiénes deben estar disponibles. En el momento en que se les indica que deben estar disponibles, por el hecho de tener que estar pendientes de ser llamados, ahí es donde se les hace un pago de disponibilidad. Ese pago, normalmente, no está incorporado en el salario, sino que cuando se incorporan al rol se les paga.

Si son funcionarios de las escalas del Banco, en esas horas un 15% adicional del salario. Y el gran cambio que hay es que ahora las personas que están en puestos que son parte, ya incorporados a la columna salarial global, no es un 15%, sino que el monto es un monto fijo, o sea, ya la columna salarial de Mideplan tiene dos salarios: el salario sin disponibilidad y el salario con disponibilidad.

¿Qué es lo que hace el Banco? Calcular cuántas son las horas efectivas que la persona trabajó disponible o que tuvo de disponibilidad, y pagarle en algunos casos el 15%, que son las personas del salario del Banco, y en el otro caso la diferencia del puesto con disponibilidad versus el puesto sin disponibilidad. La diferencia es que en unos casos va a ser un porcentaje, que es el 15% que el Banco definió, y los que se han trasladado ya se convierte en un monto fijo que se paga por la cantidad de horas que la persona está disponible.

Si una persona, en un rol semanal, estuvo disponible solo 5 horas, se le pagan 5 horas de disponibilidad. Si la persona estuvo disponible 24 horas en diferentes días, se le pagan 24 horas de disponibilidad. Y si la persona, ese es un monto que se paga por el hecho que lo puedan llamar. Si la persona...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Édgar, perdón un momentito.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Sí, señora.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

¿Y ese monto fijo es un monto por hora? ¿Es un monto por hora, el que está en la escala de empleo público? Okey, entonces, depende de las horas. Perfecto.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Depende de las horas que haya estado disponible, exactamente, es un monto fijo por hora. Si la persona estuvo 10 horas, se le pagan 10 horas, si estuvo cinco horas, se le pagan cinco horas. Y en el caso de que la persona estando disponible, que significa que puede ser localizada en cualquier momento para que por una situación de emergencia se le llame. Si la persona tiene que hacer algún trabajo especial, no solamente fue que estaba disponible, sino que tuvo que hacer algún trabajo. Ese trabajo se paga como hora extra en tiempo de disponibilidad.

Entonces, una persona que está en su casa y que está disponible, pero ese día no sucedió nada y no lo llamaron, se le pagó la disponibilidad por el hecho de que lo pudieran haber localizado. Pero, si tiene que ejecutar algún trabajo, ya sea presencial o remoto, podría ser que le toque trasladarse al Banco o que lo atienda en remoto. Esa hora que trabaja la persona adicional es una hora que se le paga como hora extra. Entonces, eso es básicamente. Así es como funciona el

1 modelo de disponibilidad en el Banco. Y la gran diferencia es que las personas del Régimen de  
2 *Ley Marco de Empleo Público*, el salario por hora de disponibilidad ya no es un 15% del salario,  
3 sino que es un monto fijo.

4  
5 **SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

6 Sí, gracias. Sí. Ese monto es, equivale... ¿se ha hecho más o menos la equivalencia a qué  
7 porcentaje equivale, más o menos?

8  
9 **SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

10 Sí, ya una de las cosas que nos ha dicho Mideplan es que uno no puede sacar equivalencias de  
11 porcentajes porque, casualmente, el salario global ya no tiene diferentes componentes en la base.  
12 Entonces ya no hay un salario base del cual poder calcular el porcentaje. Pero, si uno lo ve  
13 comparativamente, el monto, como si uno comparara monto de lo que se recibía antes en  
14 disponibilidad en el modelo de Banco versus el monto que se recibe en columna salarial global,  
15 sí es un monto bastante menor, o sea, el monto fijo que reconoce la *Ley Marco de Empleo Público*  
16 por disponibilidad es un monto que es bastante menor de lo que reconocía el Banco a los  
17 funcionarios que estaban en el salario de Banco anteriormente.

18  
19 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

20 Y el pago de horas extras, si es que estando en disponibilidad tienen que realizar algún trabajo,  
21 ¿se les aplica a todos? O sea, a los de...

22  
23 **SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

24 No, se le aplica solamente a la persona que, efectivamente, tuvo que hacer las labores.

25  
26 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

27 No, no, por supuesto, pero digo, bien sea que sea el que recibe el 15% en la escala vieja del Banco  
28 Central o en la escala nueva.

29  
30 **SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

31 Así es. Si la persona que trabaja es de la escala de Banco, se le pagan horas extras con la escala  
32 de Banco y si es de la escala nueva, se le pagan horas extras con escala nueva.

33  
34 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

35 *Okey.*

36  
37 **SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

38 Ambos con el componente que incluye la disponibilidad.

39  
40 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

41 Perfecto. No sé si hay alguna otra duda o consulta, si no, pasaríamos a aprobar la propuesta de  
42 Reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica remitido mediante  
43 oficio... ¿qué oficio es, Édgar?

44  
45 **SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

46 Es el DTE-0292-2025.

47

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Los que estemos de acuerdo, sería, ¿ustedes traen el acuerdo de Junta?

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Sí, señora. Lo podemos proyectar, si le parece.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Por favor, sí, para ver.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Adelante, Priscilla.

**SRA. PRISCILLA MONGE CAMACHO:**

Disculpen, no sé por qué no me está leyendo la pantalla, aquí ya. Voy a hacer un poquito más grande, acá. Bueno, ahí tenemos, al considerar cuando fue aprobado la versión vigente del reglamento, la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público* entre los considerandos. El cambio que tuvo que hacerse en el reglamento a partir de la publicación. Este reglamento, además, fue revisado por la División de la Asesoría Jurídica, que nos dio criterio favorable con respecto a la propuesta. Se menciona, además, el envío a consulta de las asociaciones gremiales para generar la propuesta.

En el dispuso, que es aprobar la propuesta del reglamento enviado en el oficio, instruir a la administración para que realice la publicación del reglamento en el diario oficial La Gaceta y autorizar a la Gerencia para que emita los oficios de respuestas insertos en el oficio de atención que se envió a la Junta Directiva, que son los dos oficios de respuesta específicos de cada uno de los puntos que incluían las consultas enviadas por las asociaciones gremiales, la ANEP y el sindicato del Banco.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Sí. En este caso se consideró importante esa respuesta, porque en ambos oficios, más allá de los comentarios del reglamento, están refiriéndose a elementos de la *Ley Marco de Empleo Público* que, por ser de primera, estar recién implementada a nivel de Banco, consideramos que sí es importante darles la respuesta. Eso es muy probable que por ser un cambio de régimen salarial a muchas personas vaya a generarle al Banco, en algún momento, tener que atender consultas que vengan, ya sea de Sala IV, en caso de recursos de amparo o reclamos administrativos. Y, por lo tanto, es importante que quede documentada la respuesta de los comentarios que ellos están manifestando. Y por eso, en este caso particular, incluimos el borrador de respuesta para que la Gerencia pueda atender los dos oficios del sindicato y de la seccional de la ANEP.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

De acuerdo. Entonces, los que estemos de acuerdo en aprobar el reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica. Igualmente, instruir a la Administración para la publicación en el diario oficial La Gaceta y responder a las asociaciones gremiales. Por favor, levantemos la mano. Los cinco directores presentes, los cinco de acuerdo. Y si están de acuerdo en darle firmeza. Los cinco de acuerdo en la firmeza. Así que muchísimas gracias a Priscilla, a Édgar.

**SRA. PRISCILLA MONGE CAMACHO:**

Buenos días.

**SR. ÉDGAR ARIAS FREER:**

Con todo gusto. Y a don Edemir, que también estaba por acá.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Okey.

**SR. EDEMIR PIZARRO VILLAREAL:**

Muchas gracias”.

La Junta Directiva, con base en la información conocida en el oficio DTE-0292-2025, del 19 de setiembre de 2025, así como en los comentarios y observaciones transcritas en esta oportunidad, y

**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 (Sinebacr), 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:**

1. 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**

#### **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 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.

<sup>1</sup> 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.

**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 rijan 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”.

2. Instruir a la administración para que realice la publicación del Reglamento para el pago de Disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica en el diario oficial La Gaceta.
3. Autorizar a la Gerencia del Banco Central de Costa Rica para que remita sendos oficios de respuesta a la Seccional de ANEP BCCR y el Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica.

**Comunicar a:** Presidente del Banco, Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica, Asociación de Profesionales del Banco Central de Costa Rica, Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados del Banco Central de Costa Rica, diario oficial La Gaceta (c.a: Gerencia, Auditoría Interna, División Asesoría Jurídica y División Transformación y Estrategia).

#### **ARTÍCULO 6.      *Propuesta de modificación al acuerdo general de viajes aplicable al presidente y al gerente del Banco Central.***

Dentro de los asuntos de gestión, la Junta Directiva entró a analizar una propuesta de modificación del acuerdo general de viajes, aprobado mediante el artículo 4 del acta de la sesión 5701-2015, del 23 de setiembre del 2015. Al respecto, se transcribe lo siguiente:

##### **“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Pasemos ahora al asunto cinco, asuntos de gestión, que es la modificación del acuerdo general de viajes aprobado mediante el artículo 4 del acta de la sesión 5701-2015, celebrada el 23 de setiembre del 2015. Esto lo va a presentar Mariano Segura.

##### **SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

Sí. Bueno, buenos días.

##### **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Hola, Mariano. Adelante.

**SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

Déjenme compartirles la pantalla. ¿Ahí la ven?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, pero no está en modo presentación.

**SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

¿Ahora?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, ya ahora sí.

**SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

Muy bien. Bueno, muchas gracias. Buenos días a todos. Este es un acuerdo que se ha modificado varias veces en el pasado, creo que desde el 2009 o 2008. Básicamente, está conteniendo, el artículo, los artículos de este acuerdo contienen el listado de entidades a las cuales el presidente o el gerente del Banco lo invitan regularmente o se postula la participación de éstos para actividades. Entonces, queríamos actualizar ese listado y definir bien el tipo de actividades a las cuales se estaría asistiendo.

Es un acuerdo muy sencillo. Básicamente, lo que pretende es incorporar esas actividades internacionales de capacitación dentro del conjunto de eventos autorizados para que participen el señor presidente del Banco Central o el gerente de la entidad y actualizar este listado de organismos y entidades internacionales que convocan con regularidad a ambos o a uno de ellos a los eventos y cuya participación ha sido aprobada, previamente, por la Junta Directiva.

El acuerdo que se autorizó la última vez, el 23 de setiembre de 2015, hacía alusión a la asistencia a reuniones o actividades especiales. Entonces, coordinando con don Iván en la asesoría jurídica, lo que hicimos fue ampliar un poco el concepto de esas reuniones o actividades especiales, especificando que se deberían aprobar los viajes que, en cumplimiento de sus funciones, deba realizar el presidente del Banco, el miembro de la Junta Directiva que eventualmente lo sustituye o el gerente del Banco, con el propósito de asistir, aquí es donde viene la apertura, a reuniones, seminarios, simposios, conferencias y actividades de capacitación, a las cuales sea convocado o solicite participar, siempre y cuando corresponda con el listado de organismos y entidades internacionales que se detalla a continuación.

Estaba un listado que incluía una serie de entidades como el Banco Centroamericano de Integración Económica, el BID, el BIS, el Bladex y esos que pueden ver ustedes ahí en la pantalla y que están detallados en el acuerdo. Sin embargo, no estaban incluidos los bancos de la Reserva Federal de los Estados Unidos y agregamos otro apartado más que dice, otros organismos y entidades internacionales reconocidos que organicen foros de discusión y análisis de temas macroeconómicos y financieros pertinentes para el Banco Central.

Aquí la idea es incorporar previamente la autorización para que el presidente o como les decía, el miembro de la Junta que lo sustituya o el señor gerente, puedan asistir a actividades que convocan, por ejemplo, *Adam Smith Symposium*, *Global Finance Conference* y anticipando

también la posibilidad de que se pueda asistir el próximo año a las actividades que organiza la Reserva Federal en *Jackson Hole*. Básicamente, esos dos cambios se introducen en esta actualización del acuerdo.

Y, por último, también se especifica, esto por recomendación de la asesoría jurídica específicamente, que cuando se aprueben viajes que, en el cumplimiento de sus funciones, deba realizar el presidente, el miembro de la Junta Directiva, perdón... que cuando se asistan a las actividades de capacitación, el *Reglamento Autónomo de Servicios* del Banco especifica que ningún otro miembro del directorio de la entidad podrá sustituir al presidente del Banco Central de Costa Rica en las actividades internacionales de capacitación a las que se invite o solicite participar el gerente, participar al máximo jerarca de la entidad. Esto por cuanto cuando abrimos el concepto de actividades, verán también están las actividades de capacitación y era necesario hacer esta aclaración. Básicamente, doña Marta, eso es lo que tiene la actualización de este acuerdo. Quedo abierto a sus comentarios.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Mariano, por qué si los directores no pueden sustituir al presidente, entonces sí se incorpora en el reglamento, si se incluye ahí en el texto.

**SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

Es que esto es solo para actividades de capacitación, esta especificación, para lo demás, reuniones, simposios, conferencias, cualquier miembro de la Junta puede sustituir eventualmente a don Róger o al gerente, pero en las actividades de capacitación, específicamente, el RAS no lo contempla.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perfecto.

**SR. MARIANO SEGURA ÁVILA:**

Ahí no sé si don Iván quiere hacer alguna otra aclaración aparte, pero me parece que por ahí es donde está el asunto.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Está bien, muchas gracias. Yo no sé si hay dudas con respecto a esto, dudas o preguntas. ¿Sí, Iván?

**SR. IVÁN VILLALOBOS VALERÍN:**

Sí, gracias. Bueno, ya Mariano lo explicó. Yo, más bien, quiero referirme a otro punto. Es una cuestión de forma, pero creo que es importante, que se me pasó cuando vimos esto. El último párrafo dice, es entendido que la Administración del Banco queda facultada para cubrir, en cada caso, las erogaciones por concepto de transporte, viáticos, etcétera. Ahí me parece que hay que hacer, agregarle algo, porque no todos estos eventos, necesariamente, el Banco siempre cubre todas estas cosas, el transporte, viáticos y otros derivados.

Hay veces donde algunos de estos organizadores ponen, incluso, transporte o algo, incluso, hasta el hotel, etcétera. Yo le agregaría, para que diga algo así como esto, dice es entendido que la Administración del Banco queda facultada para cubrir, en cada caso y cuando proceda, las

erogaciones por concepto de transporte público, etcétera, todos los demás beneficios, porque si no queda como una instrucción genérica que siempre el Banco debe pagar.

Yo sé que la interpretación después de la norma lo puede ajustar, pero es mejor dejarlo o decirlo de una vez directamente. Si quieren, se las proyecto para que la vean o no sé si con una explicación es suficiente.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, por favor, tal vez proyéctelo.

**SR. IVÁN VILLALOBOS VALERÍN:**

Vamos a ver cómo es aquí.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

¿Sería agregarle eso al acuerdo?

**SR. IVÁN VILLALOBOS VALERÍN:**

No, bueno, sí. Ustedes el acuerdo es aprobar el documento que se les está proponiendo con unos cambios, que es este, es la propuesta de modificación de la Junta Directiva, del acuerdo de viajes. Mi punto es aquí, está aquí, en esta parte. Lo que está en amarillo y resaltado en negrita es lo que yo estoy sugiriendo agregar.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Entonces, ya este punto está dentro del acuerdo que es entendido que la Administración del Banco queda facultada para cubrir en cada caso. Entonces, lo que se está agregando es, y cuando proceda las erogaciones por concepto de transporte, viáticos y otros derivados del respectivo viaje, etcétera. De acuerdo.

Entonces, los que estemos de acuerdo en modificar el acuerdo general de viajes aprobado mediante el artículo 4 del acta de la sesión 5701, para que de ahora en... perdón, 5701-2015, de setiembre de 2015, para que de ahora en adelante se lea cómo nos lo han presentado Mariano e Iván. Por favor... Iván, ¿tienes que decir algo? No.

Por favor, levantemos la mano. Los cinco presentes, los cinco de acuerdo. Y le damos firmeza. Igualmente, los cinco de acuerdo y los cinco le damos firmeza a este acuerdo”.

Con base en lo propuesto en esta oportunidad por el asesor de la Presidencia del Banco Central, la Junta Directiva,

**al considerar que:**

- a. Es conveniente modificar el acuerdo general de viajes aprobado mediante el artículo 4 del acta de la sesión 5701-2015, celebrada el 23 de setiembre de 2015, con el fin de incorporar las actividades internacionales de capacitación en el conjunto de eventos autorizados para la participación del señor presidente del Banco Central de Costa Rica o del gerente de la entidad.

- b. Es oportuno y adecuado actualizar el listado de organismos y entidades internacionales que convocan, con regularidad, al presidente o al gerente del Banco Central de Costa Rica a actividades especiales y cuya participación ha sido aprobada previamente por la Junta Directiva.
- c. Es necesario detallar que el presidente del Banco Central de Costa Rica no puede ser sustituido por otro miembro de la Junta Directiva de la entidad, cuando las actividades a las que se refieren las consideraciones anteriores son de capacitación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 del *Reglamento Autónomo de Servicios*. La participación en dichos eventos debe ser atendida por el presidente del Banco Central de Costa Rica, independientemente de que su participación responda a una invitación o a una solicitud expresa de la entidad.

### resolvió por unanimidad y en firme:

modificar el acuerdo general de viajes aprobado mediante artículo 4 del acta de la sesión 5701-2015, celebrada el 23 de setiembre del 2015, de manera que, en adelante, su texto indique lo siguiente:

*“Aprobar los viajes que, en cumplimiento de sus funciones, deba realizar el presidente del Banco, el miembro de la Junta Directiva que eventualmente lo sustituya, o el gerente del Banco, con el propósito de asistir a reuniones, seminarios, simposios, conferencias y actividades de capacitación, a las cuales sea convocado o solicite participar, siempre y cuando corresponda a los siguientes organismos o entidades internacionales:*

*Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE)*

*Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*

*Banco de Pagos Internacionales (BIS)*

*Banco Latinoamericano de Exportaciones (BLADEX)*

*Banco Mundial (BIRF)*

*Bancos Centrales*

*Bancos de la Reserva Federal de los Estados Unidos*

*Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEMLA)*

*Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*

*Consejo Monetario Centroamericano (CMCA)*

*Corporación Andina de Fomento (CAF)*

*Fondo Latinoamericano de Reservas (FLAR)*

*Fondo Monetario Internacional (FMI)*

*Grupo Consultivo Regional FSB de las Américas*

*Sistema Económico Latinoamericano (SELA)*

*Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*

*Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)*

*Otros organismos y entidades internacionales reconocidos que organicen foros de discusión y análisis de temas macroeconómicos y financieros, pertinentes para el Banco Central.*

*Para los citados efectos, el presidente del Banco, el miembro del Directorio que lo sustituya, o el gerente del Banco, informarán oportunamente a los restantes miembros del directorio acerca*



de los resultados de dichas actividades.

Cabe destacar que, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica, ningún otro miembro del directorio de la entidad podrá sustituir al presidente del Banco Central de Costa Rica en las actividades internacionales de capacitación a las que se invite o solicite participar al máximo jerarca de la entidad.

Es entendido que la Administración del Banco queda facultada para cubrir, en cada caso, y cuando proceda, las erogaciones por concepto de transporte, viáticos y otros derivados del respectivo viaje, así como los gastos de representación en que deba incurrir la persona de que se trate, con motivo de su participación en tales actividades, todo ello con cargo a las partidas presupuestarias correspondientes y con apego a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia”.

**Comunicar a:** Presidente del Banco (c.a: Gerencia, División Transformación y Estrategia, División Servicios Compartidos, Proveeduría -viajes-, Intranet y Auditoría Interna).

**ARTÍCULO 7.** *Nombramiento de representante del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA).*

*Se deja constancia de que los señores Ricardo Rodríguez Hernández, director del Departamento Gestión del Talento Humano, y Yorlene Avendaño Vega, funcionaria de la Gerencia, participaron de la discusión del presente asunto en calidad de invitados.*

Conforme al orden del día, se conoció el oficio GER-0331-2025, del 26 de setiembre de 2025, por medio del cual don Pablo Villalobos González, gerente del Banco Central de Costa Rica, remite para su análisis y resolución, una propuesta de candidata para integrar el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA) en representación del Sistema Bancario Nacional.

De lo anterior, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Continuamos con el punto 5.2 que es el nombramiento de un representante del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA). Eso lo presenta la Gerencia.

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Muchas gracias. Por favor, doña Celia, si llama a Yorlene Avendaño.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Sí, señor, ya la estoy llamando.

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Tal vez para ir comentándoles, doña Marta, si me permite, el Banco tiene la obligación legal de hacer el nombramiento del representante del Sistema Bancario Nacional ante el PIMA, también

1 ante Corbana, y hoy lo que se trae es referente al PIMA. Eso está en la Ley 6142. Le toca al  
2 Banco hacer ese nombramiento. Para esto el Banco generó un reglamento para ordenar el proceso  
3 de selección de la propuesta para traer a Junta y, además, se conformó una Comisión de  
4 Coordinación que está compuesta por el gerente del Banco, la directora de la Asociación Bancaria  
5 Costarricense y la directora de la Cámara de Bancos y Entidades Financieras del país.

6  
7 Entonces, con base en ese reglamento la comisión hizo los análisis respectivos. Perdón, doña  
8 Celia, también hay que llamar a Ricardo Rodríguez, que fue el encargado de revisar los atestados.

9  
10 **SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

11 Sí, señor, ya lo llamo.

12  
13 **SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

14 Entonces, se hizo el procedimiento de acuerdo con el reglamento, la reunión de la Comisión de  
15 Nombramientos de Coordinación se reunió, se establecieron minutas para cada reunión y lo que  
16 traemos hoy es la propuesta de un nombre para que ustedes lo consideren, lo valoren y, si lo  
17 tienen a bien, tomen el acuerdo de nombrar a esta persona en la Junta Directiva del PIMA. Aquí  
18 está Yorlene Avendaño, no sé si la conocen, Yorlene nos está ayudando en la Gerencia desde  
19 hace algún tiempo, ella es abogada y ella es la que va a hacer la presentación.

20  
21 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

22 Adelante, Yorlene. Mucho gusto, no la conocíamos.

23  
24 **SRA. YORLENE AVENDAÑO VEGA:**

25 Buenos días, muchas gracias, un placer, mi nombre es Yorlene Avendaño, en lo que les pueda  
26 colaborar con muchísimo gusto. Voy a proceder a compartir, gracias. Por favor, me indican si  
27 tienen la presentación completa.

28  
29 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

30 Sí, ya se ve.

31  
32 **SRA. YORLENE AVENDAÑO VEGA:**

33 Perfecto. Bueno, muchísimas gracias, espero que todos se encuentren muy bien. Tal y como lo  
34 establece la filmina que se proyecta, yo les voy a comentar sobre la propuesta de la Comisión de  
35 Coordinación Bancaria respecto a la candidata para integrar el Consejo del Programa Integral del  
36 Mercado Agropecuario. Con base en estas normativas que les voy a explicar, es mediante el cual  
37 se llevó a cabo el proceso respectivo, es importante tenerlo presente porque es el marco jurídico  
38 que engloba el proceso que se llevó a cabo. En relación con esto, la *Ley de Creación del*  
39 *Programa Integrado al Mercado Agropecuario* establece que el Consejo Directivo de PIMA  
40 debe estar integrado por un representante del Sistema Bancario Nacional.

41  
42 De igual forma, el *Reglamento de la Comisión de Coordinación Bancaria* establece en diferentes  
43 artículos, en primer lugar, la designación de los representantes del Sistema Bancario Nacional  
44 ante el Consejo de PIMA y también, ante el Consejo Directivo de la Corporación Bananera  
45 Nacional. De igual forma, el reglamento establece la creación de la Comisión de Coordinación  
46 Bancaria y, de igual forma, se establece la finalidad de dicha comisión que es proponer a la Junta

1 Directiva del Banco Central los candidatos que cumplen con los requisitos establecidos en el  
2 reglamento antes mencionado.

3  
4 Es importante recordar que el reglamento establece que dicha comisión debe estar integrada por  
5 un representante de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras de Costa Rica. En este caso  
6 es doña Anabel Ortega Aguilar y un representante de la Asociación Bancaria Costarricense que  
7 es la señora María Isabel Cortés Cantillo. Y por parte del Banco Central de Costa Rica, quien  
8 tiene la función de coordinación de esta comisión, es el señor gerente, don Pablo Villalobos.

9  
10 ¿Cuál fue entonces el proceso que se siguió para realizar la propuesta de la candidata respectiva?  
11 En primer lugar, se recibió en la Secretaría del Banco Central la solicitud de PIMA para el  
12 nombramiento respectivo, ya que la persona que estaba en el puesto anterior tenía el vencimiento  
13 pronto a vencerse. Ante dicho requerimiento, se solicitaron los postulantes y los atestados  
14 respectivos de las personas que las entidades bancarias consideraban que podían proponer. En  
15 ese sentido, se recibieron dos postulantes, la señora María Jeannette Ruiz Delgado y la señora  
16 Noylin Cruz Suárez.

17  
18 Dicha información se remitió al Departamento de Gestión de Talento Humano y con la finalidad,  
19 tal y como establece el *Reglamento de Coordinación Bancaria*, de que se verificaran los atestados  
20 y las referencias enviadas por las postulantes, así como que se verificaran si estas señoras tenían  
21 alguna incompatibilidad de acuerdo con lo que establece el reglamento. De igual forma, se  
22 solicitaron las declaraciones de cumplimiento a cada postulante, que es en realidad como una  
23 declaración jurada para que indiquen si cumplen o no cumplen con lo que señala el reglamento.

24  
25 En línea con lo mencionado, el Departamento de Gestión de Talento Humano emite el informe  
26 DTE-GTH-498 del 2025, en el cual se establecen los resultados que se consideran, tomaron como  
27 base los atestados y las declaraciones de cumplimiento y con base en eso se emite el informe  
28 respectivo. Con dicha información, la Comisión de Coordinación Bancaria se reúne para valorar  
29 los atestados, la idoneidad y el informe remitido por el Departamento de Gestión de Talento  
30 Humano.

31  
32 Y con base en esto, la comisión emite el informe GER-0331-2025, que se remitió a la Junta  
33 Directiva del Banco Central de Costa Rica por parte de la comisión con la recomendación  
34 respectiva. ¿Cuál fue la valoración que se realizó por parte de la comisión? Se revisó, se analizó,  
35 lo indicado en el informe del Departamento de Gestión de Talento Humano, en el cual se señala  
36 la verificación de cumplimiento de las candidatas, así como la participación en juntas directivas  
37 u órganos colegiados vinculados a la administración pública.

38  
39 Se revisó, se analizó y se discutió el informe de resultados, en el cual se presenta la evaluación  
40 de cumplimiento realizada a ambas postulantes, de acuerdo con lo que señala el reglamento. Y  
41 es importante mencionar que esto es desde un punto de vista de experiencia, de reconocimientos  
42 requeridos y también de conocimientos deseables. El informe menciona, además, que la  
43 candidata María Jeannette Ruiz Delgado es la persona que cumple con la totalidad de los  
44 requisitos establecidos, de acuerdo con lo que señala el artículo 8 bis del reglamento.

45  
46 Dicha señora obtuvo una calificación del 100%, quien, además, cuenta con cinco años en el sector  
47 agropecuario, más de cinco años en el sector agropecuario. Por su parte, la señora Noylin Cruz

Suárez, que es la otra postulante, de acuerdo con la revisión efectuada obtuvo un 35%, ya que no cuenta con al menos cinco años de experiencia en el sector agropecuario, pero tampoco cuenta con conocimientos en coordinación, en organización y funcionamiento de mercados, en planificación, en administración y presupuestos.

Tampoco cuenta con conocimiento de la *Ley de Contratación Administrativa* y su reglamento, tampoco en relación con la *Ley General de Administración Pública*, la *Ley General de Control Interno*, la *Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito*, ni en planificación estratégica. Es importante mencionar que esta información se tomó de acuerdo con la información que ellos remitieron, por eso es que se considera que no cuenta con esos requerimientos.

Y, finalmente, un punto importante es que también se valoró la experiencia de la señora María Jeannette Ruiz Delgado, quien ha estado en el puesto de directiva de PIMA en los últimos periodos, del 28 de julio del 2016 al 28 de julio del 2021, fue su primer periodo, el segundo periodo del 28 de julio del 2021 al 28 de julio del 2025. Entonces, con base en todo este análisis, como el procedimiento y la valoración realizada, es que la Comisión de Coordinación Bancaria considera como recomendación nombrar por un plazo de cuatro años a la señora María Jeannette Ruiz Delgado como representante de PIMA. Esa sería la presentación. No sé si tienen alguna consulta.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Gracias, Yorlene. Si gusta, quita la presentación para ver. Y si hay alguna duda o pregunta, ¿esta entonces sería la tercera vez consecutiva que se nombra a esa señora?

**SRA. YORLENE AVENDAÑO VEGA:**

Sí, señora, así es.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Yo quería preguntarle a Ricardo Rodríguez, quién, porque leí en los documentos que pidieron el apoyo a recursos humanos para efectos de la valoración de las candidatas. ¿Quién establece los requisitos y las distintas ponderaciones de esos requisitos?

**SR. RICARDO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ:**

Con mucho gusto, doña Marta. Los requisitos vienen tomados directamente del reglamento. Uno de los artículos del reglamento habla con una gran especificidad cuáles son los requisitos que deben cumplir. Con base en eso, se elaboró una hoja en la cual ese formulario viene a ser la declaración jurada que las personas firman, y nos remiten debidamente, con todos los requisitos de su firma digital y declaran bajo juramento qué cosas cumplen y qué cosas no cumplen.

Dentro de los no cumplimientos, y que es uno de los más importantes, son los cinco años de experiencia. La persona nos indicó en la declaración jurada que sólo tiene dos años. Y son muy recientes en unas empresas de tipo bananero. Yo revisé, para ver que no fuera ninguna omisión de nuestros analistas que hicieron el estudio y, efectivamente, lo revisé varias veces en la declaración jurada. Sólo tiene los dos años de experiencia, y eso viene directamente, no hay ninguna interpretación ni elaboración adicional que nosotros hacemos, sino que viene directamente de uno de los artículos del reglamento que había sido emitido por la Junta Directiva

del Banco en el 2016 actualizado en el 2028 (sic). Y esa ponderación viene directamente de ahí, doña Marta.

Además, que tiene una condición adicional la persona que no cumple ese requisito fundamental, que es que también está en cuatro juntas directivas del sector público. Ya esa es una limitación importante que, si la Comisión de Coordinación Bancaria y la Junta Directiva quisiera reaccionar a eso, tendría que hacer una solicitud especial a la Contraloría General de la República con las argumentaciones de intereses institucionales que corresponden. Espero haber respondido, doña Marta, de dónde viene precisamente esa evaluación.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, sí, perfecto. Gracias. Primero vamos a hacer la votación propiamente de la designación de la señora, pero, posteriormente, voy a solicitar como acuerdo de la Junta una revisión del reglamento, y ahorita explico el por qué. Ahorita lo que quisiéramos es, los que estemos de acuerdo nombrar por un plazo de cuatro años a la señora María Jeannette Ruiz Delgado como representante del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercado Agropecuario, por favor, que levantemos la mano. Los cinco presentes, los cinco de acuerdo.

Esto no es tan urgente...

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Perdón, doña Marta, sí es bastante urgente. La Junta Directiva de PIMA está desintegrada ya hace varias semanas y sí les urge tener la integración.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Entonces, los que estemos de acuerdo en darle a firmeza a dicho nombramiento. Los cinco presentes, los cinco de acuerdo con la firmeza. Muchas gracias.

Ahora yo quisiera ver si los compañeros están de acuerdo en solicitarle a la Administración, a la Gerencia, una revisión de dicho reglamento. Básicamente, porque creo que hay algunas cosas que hay que revisar. Por ejemplo, el reglamento no establece cuántos períodos consecutivos puede nombrarse a la misma persona y, si los criterios de selección son muy, muy específicos, como estaban diciendo y son muy restrictivos, siempre serán las mismas personas o la misma persona que ha estado ahí la que se puede estar renovando, entonces, eso es importante. Igual, especificar que no pueden estar en más de tres juntas directivas, como ustedes dijeron ahora y tal vez hacer una revisión integral de ese reglamento, eso lo conversamos antes de iniciar la sesión. Entonces, los que estemos de acuerdo en solicitarle a... Sí, Pablo.

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

No, adelante.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

En solicitarle a la Administración una revisión de ese reglamento que, de paso también, es una de las funciones que le son asignadas al Banco Central, el nombramiento de estos funcionarios tanto del PIMA, como de Corbana, pero después del nombramiento, el Banco Central no tiene ninguna potestad para poder saber el desempeño que esa persona ha tenido. Creo que algún tema

de desempeño también debería de establecerse en ese reglamento. Entonces, por favor, los que estemos de acuerdo en solicitarle esa revisión a la Administración. Los cinco miembros presentes, los cinco de acuerdo. Muchas gracias. Y pasamos... sí, Pablo.

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Con mucho gusto hacemos la revisión del reglamento, doña Marta, ahí nos ponemos de acuerdo con don Iván, con la Asesoría Jurídica. Hay temas que usted menciona que no estoy seguro si se pueden hacer en un reglamento, por ejemplo, eso de la rotación, pero lo revisamos con mucho gusto con don Iván y les traemos en las próximas semanas una revisión del reglamento.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perfecto. Muchísimas gracias, Pablo”.

La Junta Directiva, con base en lo expuesto por la Gerencia del Banco Central, así como en los comentarios y observaciones transcritas en la parte expositiva de este artículo,

**I. En relación con el nombramiento de un representante del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario.**

**al considerar que:**

- A. Mediante artículo 4 del acta de la sesión 5744-2016, del 2 de noviembre del 2016, la Junta Directiva aprobó el *Reglamento de la Comisión de Coordinación Bancaria para la designación de los representantes del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario y la Junta Directiva de la Corporación Bananera Nacional*, el cual se encuentra vigente desde su publicación en el diario oficial La Gaceta 214, del 8 de noviembre del 2016.
- B. De conformidad con lo establecido en el artículo 4, literal e), de la *Ley Aval del Estado al IFAM en Contrato Garantía con BCIE (para Creación PIMA)*, Ley 6142, en los artículos 27 y 28, literales c), h), j) y u) de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, y en el criterio de la Procuraduría General de la República, C-243-2013, del 4 de noviembre del 2013, corresponde a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica nombrar al miembro del Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA), representante del Sistema Bancario Nacional, previa recomendación que, al efecto, presente la Comisión de Coordinación Bancaria.
- C. Mediante correo electrónico del 17 de junio de 2025, de la Secretaría de Actas del PIMA, se remite a la Secretaría General de la Junta Directiva del Banco Central el oficio CDSA-025-2025 de esa fecha, en el que solicita formalmente iniciar el proceso de nombramiento del miembro de su Consejo Directivo indicado en el literal anterior. Dado el vencimiento del nombramiento de la señora María Jeannette Ruiz Delgado.
- D. Según lo dispuesto en el artículo 5 del *Reglamento de la Comisión de Coordinación Bancaria para la designación de los representantes del Sistema Bancario Nacional ante*

1 *el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario y la Junta*  
2 *Directiva de la Corporación Bananera Nacional*, cada vez que se requiera nombrar al  
3 representante del Sistema Bancario Nacional para integrar el Consejo Directivo del  
4 PIMA, se debe solicitar a los Bancos respectivos, que propongan a un candidato.  
5 Asimismo, la norma dispone que los proponentes deben remitir sus hojas de vida y  
6 atestados, conforme al perfil dispuesto en ese Reglamento.

7  
8 E. De acuerdo con lo anterior, se consideró solicitar mediante el oficio GER-0180-2025  
9 del 26 de junio de 2025 a los Bancos respectivos (Banco Nacional de Costa Rica y  
10 Banco de Costa Rica) que propusieran un candidato, a fin de estructurar la lista de  
11 postulantes para ese cargo.

12  
13 F. El Banco Nacional de Costa Rica mediante correo del 4 de julio de 2025 remitió la  
14 postulación de la señora Noylin Cruz Suárez, y el Banco de Costa Rica por medio del  
15 correo del oficio SJD-0118-2025 del 28 de julio de 2025, envió la postulación de la  
16 señora María Jeannette Ruiz Delgado.

17  
18 G. Al respecto, la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, mediante correo  
19 electrónico del 11 de agosto de 2025, dirigido al presidente de la Comisión de  
20 Coordinación Bancaria, indica que las personas antes indicadas son las únicas  
21 propuestas como postulantes, de igual forma, lo indica la Asociación Bancaria  
22 Costarricense, mediante correo electrónico del 12 de agosto de 2025.

23  
24 H. En atención a lo dispuesto en el artículo 7, del *Reglamento de la Comisión de*  
25 *Coordinación Bancaria para la designación de los representantes del Sistema Bancario*  
26 *Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario*  
27 *y la Junta Directiva de la Corporación Bananera Nacional*, el Departamento de Gestión  
28 del Factor Humano del Banco Central de Costa Rica emitió el estudio técnico, mediante  
29 el oficio DTE-GTH-0498-2025, en el que otorgó la máxima calificación, es decir un  
30 100% a la candidata Ruiz Delgado (la puntuación basada en la declaración de  
31 cumplimiento y atestados presentados por la postulante), en atención a su experiencia  
32 de más de cinco años en el sector agropecuario y conocimientos como: coordinación,  
33 organización y funcionamiento de los mercados municipales, planificación,  
34 administración y presupuestos (formulación, ejecución y liquidación), *Ley de*  
35 *Contratación Administrativa* y su reglamento, *Ley General de la Administración*  
36 *Pública*, *Ley General de Control Interno* y *Ley contra la Corrupción y el*  
37 *Enriquecimiento Ilícito*, y planificación estratégica; todos ellos requisitos establecidos  
38 en el *Reglamento de Coordinación Bancaria*, artículo 8 bis. Por otra parte, la señora Noylin  
39 Cruz Suárez, de acuerdo con la revisión efectuada, obtuvo un 35%, principalmente, por no contar con al  
40 menos cinco años de experiencia en el sector agropecuario.

41  
42 I. Como resultado de dicha valoración, la Comisión de Coordinación Bancaria aprobó  
43 recomendar a la Junta Directiva del Banco Central, el nombramiento de la señora María  
44 Jeannette Ruiz Delgado como representante del sistema bancario nacional ante el  
45 Consejo Directivo del PIMA.

46  
47 **dispuso por unanimidad y en firme:**

nombrar, por un plazo de cuatro años, a partir de la firmeza del presente acuerdo, a la señora María Jeannette Ruiz Delgado, como representante del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA).

## **II. Referente a la solicitud de revisión del Reglamento de la Comisión de Coordinación Bancaria para la designación de los representantes del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del PIMA y la Junta Directiva de Corbana.**

### **dispuso por unanimidad:**

encargar a la Administración del Banco que, con base en los comentarios realizados en la parte expositiva de este artículo, realice una revisión integral del *Reglamento de la Comisión de Coordinación Bancaria para la designación de los representantes del Sistema Bancario Nacional ante el Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario y la Junta Directiva de la Corporación Bananera Nacional* vigente, conducente a aclarar y ajustar aspectos fundamentales como la cantidad de períodos consecutivos en los que una misma persona puede ser nombrada, los criterios de selección que, al ser muy específicos y restrictivos, limitan la rotación de miembros, y la necesidad de establecer los límites sobre la cantidad de juntas directivas en las que una persona puede participar. Asimismo, incluir mecanismos que permitan valorar el desempeño de los funcionarios designados. Lo anterior con el objetivo de garantizar la equidad y transparencia en los procesos de nombramiento y desempeño. Es entendido que dicha propuesta será sometida a conocimiento de este Cuerpo Colegiado en una próxima oportunidad, para los fines consiguientes.

**Comunicar a:** Presidente del Banco, [Gerencia y División de Transformación y Estrategia – sección II] [señora María Jeannette Ruiz Delgado, Consejo Directivo del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario, Asociación Bancaria Costarricense, Cámara de Bancos e Instituciones Financieras de Costa Rica, sector financiero, diario oficial La Gaceta–sección I] (c.a: Gerencia, Auditoría Interna, División Asesoría Jurídica, División Sistemas de Pago, Superintendencia General de Entidades Financieras).

## **ARTÍCULO 8.      *Informe de labores del primer semestre 2025 de la Auditoría Interna del BCCR.***

***Se deja constancia de que las funcionarias: Maribel Lizano Barahona, subauditora interna, Ileana Segura Hernández, directora del Departamento de Auditoría Operacional, y Adriana Barquero Ulloa, directora del Departamento de Auditoría Financiera, todas de la Auditoría Interna, participaron en la discusión del asunto al cual se refiere este artículo.***

En línea con lo dispuesto en el artículo 4 del acta de la sesión 6272-2025, del Banco Central de Costa Rica, celebrada el 6 de agosto de 2025, la Junta Directiva entró a conocer



el oficio CA-79/06, del 19 de agosto de 2025, por cuyo medio, la señora Celia Alpízar Paniagua, secretaria general interina del Comité de Auditoría del Banco Central, comunica lo acordado por el citado comité en el artículo 6 de la minuta 79-2025, celebrada el 8 de agosto de 2025, así como el oficio AI-0164-2025, del 31 de julio de 2025, suscrito por el señor José Joaquín Vargas Guerrero, auditor interno del Banco Central, contentivo del Informe de labores correspondiente al primer semestre 2025 de la Auditoría Interna.

Al respecto, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Y pasamos ahora al asunto seis de informes técnicos, sí tenemos aquí, el informe de labores de la Auditoría Interna, correspondiente al primer semestre del 2025, esto lo presenta...

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Muchas gracias, Yorlene. Ya, para que...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perdón, muchísimas gracias, Yorlene. La presentación por parte de la Auditoría Interna.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Sí, muchas gracias, tal vez ahí solicitarle a Celia, si puede ingresar doña Maribel y las señoras directoras de la Auditoría, Adriana e Ileana para que me acompañen en la presentación.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Ya las estamos llamando.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Gracias. Nada más, me indican si están viendo la presentación.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, se ve bien.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Muchas gracias. Bueno, este corresponde a nuestro informe de labores para el primer semestre de este año. Cabe resaltar, que ya este informe había sido presentado al Comité de Auditoría, específicamente en la sesión número 79, que se efectuó el 8 de agosto de este año y obedece a temas de carácter normativo, la *Ley General de Control Interno*, las *Normas Generales de Auditoría para el Sector Público*, el *Reglamento del Comité de Auditoría* y nuestro *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna*, específicamente en el artículo 22, inciso c), nos indican que debemos preparar y remitir a la Junta Directiva un informe de labores en forma semestral, como lo estamos sabiendo viendo en este momento. Entonces vamos a hablar de qué hemos hecho en torno a resultados de la Auditoría, recomendaciones, temas de auditoría continua y gestión de la Auditoría Interna en general.

Indicarles que, durante este primer semestre iniciamos en la Auditoría con un plan de trabajo que involucraba 78 actividades, sin embargo, por condiciones normales de la Auditoría, y en nuestra revisión y valoración de actividades, hemos tenido que descartar dos, pero, hemos incluido tres;

por tanto, al 30 de junio, teníamos 79 actividades que realizar. De esas, se dividen en diferentes tipos de servicio, en tipos de servicios de auditoría, de cumplimiento preventivo, seguimiento y propios de la gestión.

Evidentemente, en los servicios de auditoría es donde tenemos más actividades, 60 programadas, seis en cumplimiento, tres en temas de carácter preventivo, seguimientos siete y en gestión de auditoría tres, como tal. En cuanto al tiempo dedicado a esas asignaciones o a esos servicios que estábamos viendo en la filmina anterior, el mayor tiempo lo consume, el 74%, el mayor tiempo lo consumen los servicios de auditoría y un 23% temas relacionados con servicios de seguimiento, y si vemos cuáles son las dependencias que consumen más tiempo de las actividades programadas, uno es la Gerencia, pero no es propiamente la Gerencia, sino que son actividades o servicios que hacemos en forma transversal, donde la Gerencia está involucrada.

La de DTE, la DST, la DSP y la DSC, que son las principales dependencias donde hemos realizado algún tipo de actividad durante el primer trimestre. Y no solamente nos quedamos ahí, sino que también, hemos atendido consultas propiamente de la Contraria General de la República, incluso también, y como parte de la normativa que se establece cuando hay auditorías externas, también, debemos de atender a los auditores externos para las consultas que ellos requieran, tanto para el propio banco como lo ha sido para el Fondo de Garantías de Depósito y, asimismo, las recomendaciones que la misma auditoría externa genera en el sistema propiamente.

En el tema de denuncias, pues aquí no hacemos alguna ampliación o un detalle de las denuncias por ser temas de carácter confidencial, pero sí informamos que ha habido una denuncia trasladada a la Junta Directiva, una denuncia trasladada a la Administración y una denuncia que estaba en proceso al 30 de junio.

En el tema de recomendaciones tenemos 53 recomendaciones que han sido comunicadas y aceptadas, una implantada, una que está vencida y nueve que están verificadas. En el gráfico a la derecha ustedes pueden ver cómo por dependencia se desglosan ese tipo de recomendaciones que hemos girado durante este primer semestre del año 2025, y cabe recalcar ahí que, el hecho de que esté vencida o que esté en proceso de verificación, no quiere decir que se vaya a quedar ahí, hemos estado gestionando, coordinando, tanto con reuniones con la Gerencia, con don Pablo y con los diferentes directores, la atención de las recomendaciones que están, ya sea en estado vencida o que tienen alguna problemática, entonces, sí hemos estado coordinando con ellos en forma diligente.

En términos generales, no solamente lo que hemos hecho al 30 de junio, sino al 30 de junio todas nuestras recomendaciones, nos dicen que tenemos 166 recomendaciones que están pendientes, de esas 102 han sido comunicadas y aceptadas por la Administración; 31 han sido implantadas y están en proceso de verificación como tal; tenemos 28 vencidas, es decir, que ya traspasaron el plazo propuesto por la Administración para atenderlas y hay cinco que no están conformes. Insisto, en esas últimas dos, las vencidas y no conformes, es donde hay una labor de seguimiento por parte de nosotros y de coordinación y de reuniones con las diferentes dependencias para lograr su efectiva implementación de las recomendaciones.

Tenemos una calificación de las recomendaciones, tanto en el primer... lo que fue el primer trimestre del 2025, como el segundo trimestre de este 2025. Tenemos una calificación de 84, esa

calificación se compone principalmente de tres elementos: de la condición, de las prórrogas y de la antigüedad.

De la condición, es decir, de las que están vencidas y no conformes, damos una calificación de las prórrogas, es decir, cuando se ha ampliado el plazo de la atención de las recomendaciones, y de la antigüedad, sobre todo aquellas que tienen más de un año, entonces, esas variables las ponderamos y obtenemos una calificación de 84, y aquí indicar que en el primer trimestre del 2025 teníamos 173 recomendaciones, y en el segundo trimestre, al finalizar el primer semestre de este año, ya teníamos 166 recomendaciones.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Perdón, don José Joaquín, ahí en el anterior...

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Sí.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

¿No hay un doble conteo en las de mayor antigüedad, de más de un año y las vencidas o no hay un traslape ahí?

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Vamos a ver. Don Max, ¿en cuál?, en las vencidas...

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Don Joaquín, disculpe, si me permite para comentarle.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Adelante, Adriana.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Muchas gracias. Don Max, nosotros le estamos haciendo a cada recomendación una calificación, por así decirlo, en una forma individualizada y luego, hacemos toda la unión de todas las recomendaciones, esta es una metodología que desarrollamos para poder darle visibilidad a lo que es la oportunidad de la atención de recomendaciones y también, a la condición en que se encuentran. Entonces, no están duplicadas, en este caso son diferentes caras del cubo, de las 166 recomendaciones, teníamos para ese segundo trimestre del 2025, vencidas el 20% de esas 166, de las 166, tenían 39% que habían sido prorrogadas ya más de una vez y también, de las 166, el 38% ya presentaba una antigüedad mayor a un año.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Ahora, pero, entonces, esas que han presentado que tienen antigüedad mayor de un año, ¿no están vencidas?

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

No, señor, no necesariamente, algunas pueden estar con un plazo programado a futuro y algunas sí podrían estar presentando una condición simultáneamente de vencimiento. Entonces, sí lo que hacemos es verle a cada recomendación, cómo están esas tres condiciones, por así decirlo,

entonces, no se ubican las recomendaciones en una sola de las categorías, sino le vemos a cada recomendación las tres condiciones.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Son excluyentes.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

No.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

No, más bien...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

No son excluyentes.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Ah, bueno. Entonces, sí hay doble conteo como decía, si están en antigüedad mayor de uno y también, algunas de esas pueden estar en vencidas, entonces, ya suman más de 166...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Castiga doble a la hora de la ponderación, me imagino, que es que se les castiga doble a la hora de que ponderan.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Correcto, a cada recomendación le hacemos esta calificación y hacemos un promedio simple de estas tres calificaciones para cada recomendación y después, igual integramos esos resultados.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Gracias.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Con mucho gusto, don Max.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Bueno, por dependencia podemos ver a las dependencias que tienen recomendaciones no conformes o vencidas, que era lo que estábamos conversando ahora, en este caso la DTE tiene 11 que están vencidas, Secretaría General tiene cinco no conformes y dos vencidas, pero aquí hago... y la Gerencia cuatro, hago a la observación, son temas que hemos estado conversando, de hecho, ayer justamente con doña Celia, estaba conversando sobre el tema de las recomendaciones de ellos para ver cómo podemos hacer que esas recomendaciones pronto lleguen a su cumplimiento.

Y las recomendaciones pendientes de mayor antigüedad, hay algunas que tienen más de cinco años, en este caso, pues tenemos en la División de Sistemas de Pago algunas que presentan ya esa condición, las que están marcadas en anaranjado, y ya con don Carlos hemos tenido acercamientos y pues sí, ellos tienen un plan de trabajo para atenderlos, sin embargo, han sido

1 planes de trabajo que no han sido tan a corto plazo, como quisiéramos, para poder lograr la  
2 atención de las mismas.

3  
4 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

5 José Joaquín, una pregunta, esas recomendaciones que... o no han sido atendidas, o sea, que  
6 están pendientes o no conformes, hay algunas que sean de alto riesgo, o sea, ustedes se comunican  
7 con el Departamento de Riesgos, si encuentran alguna de esas recomendaciones que no han sido  
8 atendidas y que a criterio de ustedes son riesgosas.

9  
10 **SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

11 No sé, Adriana, si usted las tiene ahí a mano esas, para aclararle mejor la consulta a doña Marta,  
12 si tiene cuáles son.

13  
14 **SRA. MARIBEL LIZANO BARAHONA:**

15 Mientras tanto, les voy a comentar un poquito, disculpen, disculpe don José Joaquín...

16  
17 **SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

18 Adelante.

19  
20 **SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

21 Sí, adelante.

22  
23 **SRA. MARIBEL LIZANO BARAHONA:**

24 Hablé porque sé que usted no me está viendo, sí. Vamos a ver, hemos visto con Riesgos,  
25 precisamente, y con la Gerencia, algunas recomendaciones de estas, es variado, nosotros tenemos  
26 nuestras recomendaciones la mayoría están en nivel de riesgo medio o en prioridad dos. Tenemos,  
27 la verdad, que algunas recomendaciones de prioridad uno, pero son muy pocas.

28  
29 Entonces, lo que hemos hecho es que recientemente hemos visto con Riesgos algunas de ellas  
30 para analizarlas, con la Gerencia vimos varias para analizarlas. Incluso, tuvimos una reunión con  
31 don Carlos Melegatti y su equipo para ver las de ellos, analizar, viabilidad, implementación,  
32 antigüedad, todo esto, y la conclusión es, ahí donde están, ahí pertenecen, se están trabajando,  
33 porque es la verdad, las recomendaciones se están trabajando, las vencidas le estamos dando más  
34 seguimiento para que no se nos vengán.

35  
36 Pero esas que usted vio y que algunas que tienen dos, tres años, el riesgo sigue abierto, pero hay  
37 plan... cronograma de trabajo. Entonces, algunos cronogramas de trabajo no son cortos, algunos  
38 cronogramas de trabajo van a tomar algún tiempo, porque requieren, ya sea implementación de  
39 sistemas o el Banco, algunas explicaciones que nos han dado es que son procesos que se están  
40 trabajando a nivel transversal, entonces, lo trabajan todo de una vez y, aunque la recomendación  
41 incluye una parte, pero, como ellos han querido incluirlo desde un proyecto más grande, entonces,  
42 va a tomar más tiempo.

43  
44 Entonces, algunas respuestas que hemos tenido han sido eso, pero sí se han trabajado, se han  
45 revisado que estén todavía, que tengan, cómo es la palabra se me fue, disculpen, que sean veraces,  
46 o sea, que no estén de quitarlas, digamos así, disculpen que se me fueron las palabras.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Se mantiene vigente.

**SRA. MARIBEL LIZANO BARAHONA:**

Se mantiene... gracias, Adriana, se mantienen vigentes, no han perdido vigencia y ahí están en un proceso de trabajo.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Gracias. Tal vez para...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Gracias, Maribel.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Doña Marta.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Si gusta lo comparte, Adriana, para que tal vez les quede claro a los señores directores cuáles son.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Sí, con mucho gusto. En este momento de las recomendaciones que presentan esa condición de más de cinco años con un nivel de prioridad 1, lo que tenemos por acá son básicamente tres recomendaciones. Hay una que tiene que ver, disculpen que se vea pequeño, ahí se ve un poco, hay una que tiene que ver con un desarrollo de un sistema, una migración de un sistema a una nueva tecnología, esto ya está con plazo para el mes de diciembre y hemos tenido reuniones con la Administración y esto va avanzando satisfactoriamente.

Hay una condición que tiene que ver propiamente con un servicio que se había desarrollado en el Sinpe y un criterio jurídico que ratificaba condiciones que habíamos indicado en el informe. Esto también se va a estar resolviendo los próximos días, según la consulta que ya hicimos en Sistema de Pagos. Y hay un par por acá que tienen que ver con modificaciones del *Reglamento del Sistema de Pagos* que ya está en consulta pública una versión que corrige estas situaciones.

Y ya de ahí, pasamos ya a plazos inferiores a los cinco años que tienen que ver con tarifas del sistema de pagos, en particular, y con un estudio relacionado con la parte propiamente de encaje mínimo legal y la asignación de funciones en la estructura. Entonces, son pocas las recomendaciones que tienen esa condición, las situaciones de control que se identificaron se mantienen pendientes a la fecha, pero sí tenemos constancia de que la administración ya está trabajando en estos aspectos.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perfecto. Gracias.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Con mucho gusto.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Y, además, están completamente monitoreadas, para ver cómo anda el asunto.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Sí, señora.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Perfecto.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Gracias, Adriana y Maribel.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Con gusto.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Perdón, me indican si están viendo la presentación.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí.

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

Sí, muy bien. En el tema de auditoría continua, una característica de esta auditoría es que se han estado elaborando paneles, como el que mostró justamente ahorita Adriana, que nos permite tener información en tiempo real. Entonces, se han hecho paneles en relación con... en *Power BI*, relacionado con cálculos de reservas internacionales netas, captación de Central Directo, cobro de participación de mercado cambiario, etcétera.

Y, tal vez, aquí sí me gustaría informarles a la Junta Directiva que justamente la semana pasada, doña Maribel nos representó en la Reunión de Auditores de Bancos Centrales en Madrid. Ella hizo una presentación por allá y lo que nos comentaba era que ya tenemos varias solicitudes de distintos bancos centrales que quieren saber cómo es que la Auditoría del Banco Central de Costa Rica está haciendo estas cosas, porque lo quieren implementar en los bancos centrales.

Entonces, este es un tema que ha calado, de hecho, este año, en mayo, junio, creo que fue junio, nos había visitado un representante del Banco Central de Paraguay, justamente, porque querían implementar este tipo de revisiones que hacemos acá en Banco Central. Entonces, es algo de verdad que ha sido bastante novedoso en nosotros, igual lo quieren replicar otros bancos centrales.

En el tema de estrategia tenemos un Plan Estratégico, justamente es un plan del 2022 al 2025, ya este año estaríamos concluyendo con un 100% del mismo. En este momento, lo que corresponde, perdón, al 30 de junio, de lo que corresponde lo que se iba a efectuar al 2025, teníamos un 45% de las actividades ya concluidas y esperamos justamente finalizar con el 100%, para completar el 100% del plan general que nos habíamos trazado desde el 2022.

También, comentarles que este año tuvimos una evaluación externa de calidad. De hecho, me indican los compañeros que es la primera vez que tenemos una evaluación externa de calidad, es decir, vino una firma auditora y revisó la gestión de la Auditoría y obtuvimos un 95%, una calificación de 95; 96% relacionado con normas sobre atributos y un 94% relacionado con lo que son normas de desempeño, lo cual es una muy buena nota.

Dentro de los aspectos importantes que nos señalan la evaluación externa de calidad, en este caso, KPMG fue la empresa que nos hizo la evaluación, nos dicen que tenemos una estructura organizativa, realizamos un plan de auditoría basados en riesgos, como lo explicamos hace dos o tres semanas cuando presentamos el plan de trabajo para el 2026, un uso de tecnología en la actividad de auditoría, como vimos ahora con el tema de paneles y de Power BI.

Personal altamente calificado, aquí tenemos personas que tienen varias certificaciones o distintas certificaciones en auditoría, tienen varias licenciaturas o varias maestrías, lo cual permite generar productos de alta calidad. Rendición de cuentas, como lo estamos haciendo en estos momentos, informamos a la Junta Directiva, al Comité de Auditoría de la labor que realizamos, y en este uso de tecnología mantenemos una auditoría continua a través de los paneles que hablábamos hace un momento. El tema de aseguramiento de calidad, estamos revisando las actividades que nosotros realizamos y optimizamos los procesos internos y justamente a través de la creación de reportes en Power BI.

Algunas cosas que encontraron y que debemos mejorar, actualizar nuestro *Reglamento de Organización y Funcionamiento de Auditoría Interna*, el ROFAI, que ya, de todos modos, es una actividad que tenemos que hacer, entonces, nos recordaron que hay que actualizarlo, situación que ya lo teníamos contemplado.

Actualizar nuestros procedimientos y políticas de Auditoría Interna, incorporar dentro del plan de trabajo, labores de aseguramiento del Sistema de Valoración de Riesgos Institucional, actividades que ya, de todos modos, incluimos para el Plan de Trabajo del 2026, y una comunicación de servicios de aseguramiento, que esto lo hemos venido incorporando, de hecho, ya con don Pablo, nuestro gerente, ya tuvimos alguna reunión de algún servicio preventivo que estábamos realizando y tuvimos una reunión preliminar con él antes de emitir el informe.

Oportunidades de mejora también, que van relacionadas con el cumplimiento del plan de mejora de evaluaciones de calidad o autoevaluaciones de calidad que hacemos todos los años, hacemos una autoevaluación de calidad, y cada cinco años hacemos alguna autoevaluación con validación externa o una evaluación externa como fue propiamente este año.

Entonces, tenemos algunas mejoras todavía pendientes de trabajar, lo tenemos contemplado dentro del plan de trabajo, incorporar actividades de aseguramiento de la calidad, mejorar nuestros indicadores de desempeño en el tema de servicios de asesoría, también, mejorar el aspecto sobre todo el tema de comunicación que les decía hace un momento y, también, relacionado con la comunicación de los servicios preventivos. Entonces, básicamente, este es nuestro informe para el primer semestre de este año. No sé si tienen alguna duda adicional.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**



Alguna observación, algún comentario. Ya nosotros, los del Comité de Auditoría, ya habíamos visto el informe, pero no sé si los otros compañeros y si no, lo que haríamos es dar por recibido el Informe de labores de la Auditoría Interna del Banco Central, correspondiente al primer semestre del 2025, remitido al oficio AI-0164, del 31 de julio. Así que, por favor, levantemos la mano, si lo damos por recibido. Los cinco presentes damos por recibido el informe de la Auditoría Interna del primer semestre de este año 2025. Muchísimas gracias a...

**SR. JOSÉ JOAQUÍN VARGAS GUERRERO:**

A usted las gracias.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Ileana, Maribel, Adriana.

**SRA. ADRIANA BARQUERO ULLOA:**

Muchas gracias, buenas tardes.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Hasta luego.

**SRA. MARIBEL LIZANO BARAHONA:**

Buenas tardes, gracias”.

La Junta Directiva, con base en lo expuesto por la Auditoría Interna del Banco Central de Costa Rica en su oficio AI-0164-2025, así como en los comentarios transcritos en esta oportunidad,

**dispuso por unanimidad:**

dar por recibido el informe de labores de la Auditoría Interna del Banco Central de Costa Rica, correspondiente al primer semestre de 2025, remitido adjunto al oficio AI-0164-2025, del 31 de julio de 2025, suscrito por el señor José Joaquín Vargas Guerrero, auditor interno, en atención de lo dispuesto en el artículo 22 de la *Ley General de Control Interno*, las *Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público* y el *Reglamento del Comité de Auditoría*.

**Comunicar a:** Presidente del Banco y Comité de Auditoría del Banco Central (c.a: Gerencia y Auditoría Interna).

**ARTÍCULO 9.** *Informe de Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento al primer semestre de 2025.*

*Se deja constancia de que las señoras Gina Chacón Argüello, Adriana Corrales Rojas y Lizette Rocha Bonilla, todas funcionarias del Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, adscrito a la Junta Directiva del Banco Central, participaron de la discusión del presente asunto en calidad de invitadas.*

Conforme al orden del día, se conoció el oficio CR-50/04, del 11 de setiembre de 2025, por cuyo medio, la señora Celia Alpízar Paniagua, secretaria general interina del Comité

de Riesgos y Cumplimiento del Banco Central, en atención de lo dispuesto por dicho comité en el artículo 4 de la minuta 50-2025, celebrada el 27 de agosto del 2025, remite a la Junta Directiva el Informe de Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento al primer semestre de 2025, adjunto al oficio JD-GRC-0032-2025, del 7 de agosto de 2025, suscrito por el señor Carlos Mora Gómez, director interino del Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, adscrito a la Junta Directiva del Ente Emisor.

De lo anterior, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Continuamos, dentro de estos informes, con el Informe de Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento. Eso lo presenta Carlos Mora.

**SR. CARLOS MORA GÓMEZ:**

Sí señora, muchas gracias. ¿Me escucha bien?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, se le escucha bien.

**SR. CARLOS MORA GÓMEZ:**

Perfecto. Voy, mientras ingresan mis compañeras, voy preparando la presentación.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Se ve bien.

**SR. CARLOS MORA GÓMEZ:**

Perfecto. Para comentarles, inicialmente, que este informe fue analizado por el Comité de Riesgos y Cumplimiento el pasado 27 de agosto en la sesión 50-2025 de este comité. Voy a mostrarles rápidamente el contenido que les voy a presentar. Primero, el informe conlleva un contexto externo e interno que enfrenta el Banco Central. Seguidamente, les vamos a presentar la gestión de riesgos financieros, no financieros y de cumplimiento y finalizamos con el Informe de Labores.

Es importante mencionarles que el primer semestre del año estuvo marcado por tensiones geopolíticas, volatilidad financiera y transformaciones tecnológicas en las cuales el Banco Central reafirmó su compromiso con una gestión sólida, anticipativa y alineada con las mejores prácticas internacionales. Voy a ir muy rápido con el contexto porque este es coherente con otras publicaciones del Banco Central como el Informe de Política Monetaria de julio pasado. A nivel internacional enfrentamos un entorno complejo, como les señalaba, donde se conjugaron conflictos en Medio Oriente con tensiones no solamente políticas sino también comerciales entre varios países y una inflación persistente a nivel mundial.

Sin embargo, el país mantuvo una estabilidad económica con un crecimiento del PIB relativamente alto y estable, una inflación controlada y una mejora fiscal que mostraron precisamente esa estabilidad macroeconómica del país. A nivel interno de la institución es importante señalar que se reactivó el funcionamiento del Comité de Riesgos y Cumplimiento, se inició la estrategia 2025-2030 y se ajustó la estructura salarial conforme a la *Ley Marco de*

1 *Empleo Público*. Todo esto, sin comprometer nuestra reputación ni nuestros objetivos. Me  
2 detengo rápidamente en algunos riesgos emergentes que se identificaron en el primer semestre.

3  
4 En ese entorno caracterizado por la transformación acelerada, los bancos centrales enfrentan un  
5 conjunto de riesgos emergentes que desafían tanto su capacidad para preservar la estabilidad  
6 financiera, así como el cumplimiento de sus objetivos fundamentales como lo es una inflación  
7 baja. Algunos riesgos que se identificaron a nivel internacional sobre los que existen consenso,  
8 se encuentra la ciberseguridad, la innovación tecnológica, la adaptación al cambio climático y la  
9 geopolítica mundial.

10  
11 Hay que recordar que estos riesgos, por su novedad, complejidad y dificultad para ser anticipados  
12 requieren de técnicas diferentes a los enfoques tradicionales de gestión, y la meta que tiene el  
13 departamento es, precisamente, a partir del próximo año poder establecer una metodología que  
14 nos permita analizar estos riesgos a mayor profundidad. Basados, claramente, en normas  
15 internacionales como la ISO-31050 que trata al respecto.

16  
17 Muy bien. Respecto a la gestión de riesgos iniciamos con los indicadores de riesgos financieros  
18 que también fueron conocidos en una oportunidad previa con el informe trimestral. Voy a  
19 englobar la gestión del semestre y los últimos datos disponibles que tenemos para señalarles que,  
20 los riesgos muestran que estamos dentro de los umbrales aceptados por la Junta Directiva con  
21 rendimientos positivos y un bajo riesgo crediticio y de mercado. Tenemos dos indicadores de  
22 tolerancia al riesgo al crédito y al mercado que toman en cuenta que ha ocurrido en los últimos  
23 12 meses, y dos indicadores de riesgos que son prospectivos que conocemos como valor en riesgo  
24 que muestran que se espera para los próximos 12 meses.

25  
26 En términos de qué ha ocurrido, la tolerancia al riesgo durante el semestre, y aquí incluimos  
27 también, los datos de junio y julio, perdón, de julio y agosto. Ustedes pueden ver que el retorno  
28 interanual que han tenido las reservas monetarias internacionales ha sido positivo. Por lo tanto,  
29 nos encontramos en un nivel de tolerancia muy bajo del riesgo de mercado, dado que no hay  
30 pérdidas acumuladas en este período. Y cuando analizamos también los niveles de tolerancia del  
31 riesgo del crédito, en el período en estudio y en los últimos dos meses tampoco han ocurrido  
32 pérdidas por impago. Entonces, en esta gestión los niveles de riesgo se encuentran en los niveles  
33 aceptados o aprobados por la Junta Directiva.

34  
35 Respecto a los indicadores claves de riesgo de crédito, para junio, al cierre del primer semestre,  
36 con una probabilidad, perdón, con un nivel de confianza del 99%, se estimaba que las pérdidas  
37 más extremas que podían ocurrir eran alrededor de USD 37,3 millones, lo cual era equivalente a  
38 un 27% del valor de las RIN. Ese riesgo se encontraba en un umbral de riesgo muy bajo, sin  
39 embargo, los últimos datos tanto de julio como de agosto muestran que ese indicador clave de  
40 riesgo se ubica dentro de los niveles muy bajos. Los efectos que se habían observado en los  
41 primeros meses del año con altos niveles de incertidumbre se han venido revirtiendo y las  
42 probabilidades que muestran que podría haber algún riesgo de crédito han venido reduciéndose  
43 y, por lo tanto, el indicador mejorado.

44  
45 Con respecto al indicador clave de riesgo de mercado, como se ha señalado en ocasiones  
46 anteriores, los rendimientos observados en las reservas han permitido tener una rentabilidad  
47 relativamente alta y, por lo tanto, el indicador muestra situarse dentro de los umbrales muy bajos

de riesgo. Con un nivel de confianza del 99% se esperaba o lo que se esperaba al 30 de junio del 2025 era que la ganancia mínima que se podía obtener por las reservas era alrededor de 124 millones. Esto es equivalente a decir que el 99% de las ganancias que se esperaban estaban superior a este rango y, por lo tanto, estamos dentro del rango definido como de riesgo muy bajo.

Paso a comentarles rápidamente acerca del estado de los riesgos no financieros. Señalarles que al 30 de junio identificamos 813 riesgos de posibles eventos que pueden afectar los objetivos o la reputación del Banco. Se da seguimiento a 64 indicadores claves, y que ya vamos a ver también, siete de ellos presentaron alguna alerta y se mantienen 3524 controles, como mecanismos para mitigar esos riesgos y que el riesgo residual esté dentro de los parámetros aceptados por la Junta Directiva. De esos 813 riesgos el 93% se encuentra en niveles muy bajo o bajo.

Es decir, alrededor de 757 riesgos están dentro de los parámetros aprobados por la Junta Directiva, y 56 de ellos se encuentran fuera de los límites. Acá tenemos el detalle por nivel de riesgo, 44 en nivel medio, nueve en alto y solamente tres en muy alto. Para lo cual, se tienen planes de mitigación en ejecución, 62 planes de mitigación, para esos 56 riesgos.

La información que les voy a presentar a continuación, lo que nos muestra es cuál ha sido la evolución desde diciembre hasta junio del 2025. Complementa una de las preguntas que se hizo en la reunión del comité de si esos riesgos, el stock de riesgos, cómo evoluciona. Comentarles que entre diciembre y junio hubo un incremento neto de 52 riesgos no financieros. ¿Por qué? hay algunos riesgos que pierden vigencia.

Se les quita su vigencia porque en el caso de este semestre hubo servicios que se vuelven inactivos, hay modificaciones o eliminación de procesos, se agrupan algunos riesgos porque las actividades que se realizan son similares y, por lo tanto, hay riesgos que pierden su vigencia o su relevancia y, por lo tanto, quedan inactivos. Hay nuevos riesgos que entran dentro de este universo de riesgos que son analizados en conjunto con las diferentes dependencias y, por lo tanto, perdieron su vigencia 87, pero hubo 139 nuevos riesgos para ese total de 813.

Si lo vemos por nivel del riesgo, anteriormente, teníamos 707 en niveles muy bajo y bajo. Con esa inclusión de 52 riesgos hay 50 más que ingresan dentro del nivel muy bajo o bajo, debido a que los controles que se identificaron a esos riesgos permiten establecer el riesgo residual en niveles tolerables. A la fecha hay 44 en nivel medio como le señalaba, nueve en nivel alto. Esos experimentaron un leve incremento, que no necesariamente, tienen que ser estos riesgos nuevos que ingresaron. Y se redujo el nivel de exposición de los riesgos que estaban en categoría muy alto de cuatro a tres.

Adicionalmente, por categoría señalarles que se mantienen 18...

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Carlos, y sobre esos tres que están en nivel muy alto ¿qué?, ¿lo coordinan con la Gerencia, lo coordinan con la Auditoría, con las propias dependencias?

**SR. CARLOS MORA GÓMEZ:**

Sí señora. Se les da un seguimiento particular, precisamente, por su nivel de riesgo. Estos tienen un plan de mitigación, entonces, muchos de los planes de mitigación están en proceso. Lo que hemos venido haciendo es que, previo al vencimiento de los planes de mitigación, se contacta con las áreas o con las dependencias respectivas, para ver esa evolución de las acciones remediales. Y al respecto, por ejemplo, quería señalarles sobre los 18 riesgos estratégicos de los cuales cinco estaban fuera de los límites de tolerancia.

Estos cinco, llamémoslo así, riesgos estratégicos o procesos, se les ha dado un seguimiento en los últimos meses. En el siguiente informe prácticamente, los cinco van a estar dentro. Ya tenemos confirmados cuatro, estamos en proceso de uno para evaluar que las acciones que se han implementado lo sacan, precisamente, de esa zona de alerta y volverían a entrar dentro de los niveles bajo, muy bajo.

¿No sé si con eso le respondí su consulta, doña Marta?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, sí, perfecto. Gracias.

**SR. CARLOS MORA GÓMEZ:**

Perfecto. Hay 502 riesgos en procesos, 168 en infraestructura tecnológica y 125 en riesgos de proyectos que están en este momento en ejecución. Principalmente, los riesgos de procesos son los que concentran estos niveles fuera de los parámetros aprobados por Junta Directiva y concentran también, los planes de mitigación a los que se les da seguimiento, y tenemos un contacto estrecho con las diferentes dependencias.

Respecto a los indicadores clave de riesgos, señalarles que teníamos 64, 10 corresponden a indicadores clave de riesgos de proyectos y 54 a procesos. Dentro de estos procesos tenemos siete alertas que a junio del 2025 se encontraban en niveles de alerta medio, alto o muy alto. Sin embargo, dos de ellos, con los indicadores agosto, ya retornaron a los niveles normales que son las imaduraciones del sistema Findur, perdón que había olvidado el nombre, y respecto a la destrucción de numerario, también se logró corregir ahí una desviación de los parámetros. Sobre estos indicadores clave de riesgos, también estamos en una revisión integral, para atender recomendaciones de la auditoría externa, en los cuales nos señalan que deberíamos centrarnos en indicadores que sean realmente de riesgo y eliminar aquellos que están relacionados con procesos.

Entonces, es parte de las tareas que también venimos desarrollando. Respecto a los eventos de riesgo por fuente, en el primer semestre hubo 61 eventos, de los cuales 49 fueron incidencias, recordarles que las incidencias son eventos menores sin un impacto significativo en la valoración de riesgo. Esas incidencias estuvieron, principalmente, enfocadas a procesos tecnológicos. 11 incidentes que son esos eventos que tienen consecuencias relevantes para los objetivos, la reputación, el patrimonio institucional e implicó la elaboración de un plan de mitigación para poder atender esos 11 incidentes.

Esos planes de mitigación se están gestionando o ya iniciaron su proceso. Porque conllevan reunirse con las áreas de negocio y establecer precisamente las acciones remediales. Hubo un cuasi incidente que son situaciones anómalas que no generaron una consecuencia negativa, ni

implican un plan de mitigación, pero entran dentro de estas dos categorías. Respecto al cumplimiento normativo es importante señalarles que en los cambios del proceso de gestión de cumplimiento se integraron tres subprocesos, esto ya está coordinado con la División de Transformación y Estrategia. Uno es la administración de riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, el otro tiene que ver con comunicar y capacitar sobre estos riesgos y el tercero tiene que ver con gestionar riesgos de fraude.

También, se hicieron cambios en el proceso de gestión de información que entrega la oficialía de cumplimiento y en los temas de autoevaluación de control interno. Es importante señalarle a la Junta Directiva que nos encontramos en un proceso de evaluación de cargas laborales. Ver cuáles las tareas que desarrollamos. Este proceso va a ser importante para determinar principalmente en procesos como gestión de cumplimiento, cuál es la carga que tiene el personal actualmente, porque como les hemos señalado en ocasiones anteriores, venimos implementando nuevas funciones con la misma cantidad de personal.

Adicionalmente, se ha mantenido actualizada la matriz de obligaciones con las nuevas regulaciones o las reformas a regulaciones, que han ocurrido en los últimos meses y respecto al riesgo de fraude, hemos venido gestionando varias acciones en las cuales hemos realizado comunicaciones al personal para generar ese conocimiento con los funcionarios, de cuáles son las posibles actividades que pueden generar fraude. Estamos en proceso de enviar una encuesta al personal también, para generar este conocimiento con cada uno de los colaboradores.

Respecto a la Oficialía de cumplimiento, estamos en el proceso de implementar ya la adquisición de la herramienta para la debida diligencia que esta Junta Directiva aprobó recientemente. Estamos trabajando en una contratación externa porque es importante capacitar al personal en temas sobre prevención de lavados de activos y financiamiento al terrorismo, así como los delitos conexos y, por lo tanto, esperamos realizar una capacitación por un capacitador externo en este tema.

Se ha participado en grupos de atención de requerimientos para grupos de trabajo que tenemos. Uno de ellos es la ronda de evaluación del GAFI y Latinoamérica, conocido como el Gafilat. Mantenemos una atención importante y creciente en solicitudes de información, como les presentamos acá, la debida diligencia a usuarios de Central Directo, que se ha mantenido muy similar a los semestres previos, pero donde sí hemos tenido un incremento importante es en los sujetos consultados de información que solicita el Poder Judicial. Si bien, el primer semestre del 2024 teníamos menos de 500 personas consultadas, en este primer semestre del año rondamos alrededor de las 960 personas consultadas, y este número cada vez es más creciente.

***Se deja constancia de que, al ser las doce horas con cuarenta y dos minutos, se desconectó de la sesión el señor Alonso Alfaro Ureña, economista jefe del Banco Central.***

En el tema de autoevaluación de Control Interno, hemos implementado mejoras en la herramienta para optimizar la captura de datos y facilitar el análisis posterior, no solamente el llenado que hacen las diferentes dependencias, sino el análisis posterior de la información que nos entregan. Doña Marta y demás miembros de Junta Directiva, en este apartado es precisamente donde tenemos un trabajo coordinado con Auditoría Interna. No quise interrumpir anteriormente en la

presentación de la auditoría, pero desde años recientes venimos colaborando con ellos y venimos informando también, en esta autoevaluación aquellas brechas de cumplimiento que se tienen.

Las mejoras también implicaron una transición de una evaluación cualitativa a una cuantitativa, que es coherente con el modelo de madurez de la Contraloría General de la República y que también atiende recomendaciones de la Auditoría Interna en este proceso de autoevaluación de años anteriores. La idea es posicionar al Banco Central en un nivel de diestros y expertos en materia de control interno.

Finalizo con el informe de labores del primer semestre, e indicarles que se avanzó en 18 entregables claves, entre ellos, muy importante señalar que se completó la certificación en riesgos operativos. Eso implica que, con 43 compañeros tanto del Banco Central como de las superintendencias y el Conassif, recibieron el programa y aprobaron las pruebas para recibir el certificado en riesgos operativos. Esta capacitación se dio en junio pasado y ha venido tomando mucha relevancia precisamente porque hay un interés creciente de los funcionarios del Banco para tener esta capacitación.

Adicionalmente, se trabaja en entregables en riesgos financieros, no financieros y cumplimientos que están programados para desarrollarse en el 2025 y que estamos poniendo todo el esfuerzo para poder completar en este año. Doña Marta, con eso termino la exposición. Voy a detener la presentación por si tienen alguna duda particular. Muchas gracias.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Bueno, muchas gracias, Carlos, por la presentación. ¿No sé si alguno tiene comentarios, dudas? Igual este informe supongo que ya pasó por el Comité de Riesgos.

**SR. CARLOS ROBERTO MORA GÓMEZ:**

Sí, señora.

**SR. MAX SOTO JIMÉNEZ:**

Efectivamente.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, *okay*. Entonces, bueno, si nadie tiene comentarios ni dudas, entonces, daríamos por recibido el Informe de Gestión Integral de Riesgos del Banco Central de Costa Rica al primer semestre del 2025, realizado por el Departamento de Gestión de Riesgos y Cumplimiento. Por favor, para darlo por recibido, levantemos la mano. Los cinco presentes damos por...

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Doña Marta, disculpe, ya, era la cámara de doña Silvia.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

No está Silvia, Silvia se me perdió... Silvia, ya... Los cinco presentes damos por recibido el Informe Integral de Riesgos del primer semestre. Muchas gracias".

La Junta Directiva, con base en lo expuesto por el Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, así como en los comentarios y observaciones transcritas en la parte

expositiva de este artículo,

**dispuso por unanimidad:**

dar por recibido el Informe de Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento, correspondiente al primer semestre de 2025, remitido adjunto al oficio JD-GRC-0032-2025, del 7 de agosto de 2025, suscrito por el señor Carlos Mora Gómez, director interino del Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, adscrito a la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica.

**Comunicar a:** Presidente del Banco (c.a: Gerencia, Auditoría Interna y Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento).

**ARTÍCULO 10.** *Informe sobre seguimiento de acuerdos, al primer semestre de 2025, actualizado al 22 de setiembre de 2025.*

De conformidad con el orden del día, se conoció el oficio SGE-0148-2025, del 22 de setiembre de 2025, suscrito por la señora Celia Alpízar Paniagua, directora interina del Departamento Secretaría General, adscrito a la Junta Directiva del Banco Central, por cuyo medio, presenta un informe de los acuerdos adoptados por este órgano colegiado, atendidos y en proceso de atención por parte de la Administración del Banco.

De la discusión de este asunto, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Continuamos con el asunto siete. ¿Esto lo expone usted, Celia? ¿Eso es cortito o eso nos va a llevar mucho rato?

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Es cortito, doña Marta. Muy cortito.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Entonces, si gusta, para salir de eso de una vez.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

Sí, señora. Ya les comparto.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

El punto siete sería asuntos de seguimiento de acuerdos por parte de la Secretaría.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**

¿Se observa, doña Marta?

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Sí, ya ahora sí.

**SRA. CELIA ALPÍZAR PANIAGUA:**



Muchas gracias. Buenas tardes. Este informe, es un informe cortito, corresponde al seguimiento de acuerdos que corresponden a encargos de la Junta Directiva para la Administración, con corte al primer semestre. Bueno, ustedes tienen más detalle en el reportito que les remitimos, pero, básicamente, tenemos atendidos, durante este período, siete encargos. Tres de ellos fueron atendidos por la División de Transformación y Estrategia, uno por la División Económica, dos por la Asesoría Jurídica y uno que era un encargo para la Secretaría General que se atendió en conjunto con la Auditoría Interna.

También, tenemos en ejecución, pero en tiempo, dos encargos: uno para la Gerencia y otro que tiene relación con la División de Análisis de Datos y Estadísticas. Y tal como les habíamos indicado en el reporte anterior, tenemos dos vencidos que están previstos para ejecutarse durante el período... durante este año 2025 y corresponden, están asignados a la División de Transformación y Estrategia. Básicamente, esa sería la presentación. Quedo a sus órdenes para cualquier consulta o aclaración.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

¿Sí, Pablo?

**SR. PABLO VILLALOBOS GONZÁLEZ:**

Sí, gracias. Con respecto a esos dos últimos que Celia indicaba ahí que están vencidos y corresponden a la División de Transformación y Estrategia, los hemos estado viendo y nada más, lo que les puedo decir es que, este año la División de Transformación y Estrategia ha tenido una carga de trabajo adicional, muy grande, relacionada con toda la implementación de la *Ley Marco de Empleo Público*. Eso les ha generado a ellos, le ha generado a la Asesoría Jurídica, le ha generado a la Gerencia, un trabajo extraordinario, no habitual, muy considerable. Entonces, esa es una de las razones por las cuales esos dos acuerdos que estaban ahí al final están todavía sin atender.

**SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Gracias, Pablo, por la aclaración. Si no hay comentarios ni preguntas, entonces, damos por recibido el informe de acuerdos del primer semestre... el informe sobre seguimiento de acuerdos al primer semestre del 2025. Por favor, levantemos la mano para darlo por recibido. Los cinco presentes, los cinco de acuerdo en darlo por recibido”.

La Junta Directiva, con base en la documentación conocida en esta ocasión,

**dispuso por unanimidad:**

dar por recibido el informe de acuerdos adoptados por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, atendidos y en proceso de atención por parte de la Administración, al primer semestre de 2025, actualizado al 22 de setiembre de 2025, remitido adjunto al oficio SGE-0148-2025, del 22 de setiembre de 2025, suscrito por Celia Alpizar Paniagua, directora interina del Departamento Secretaría General, adscrito a la Junta Directiva del Banco Central.

**Comunicar a:** Presidente del Banco (c.a: Gerencia, Departamento Secretaría General, Auditoría Interna y División Transformación y Estrategia).

**ARTÍCULO 11.** *Distribución de documentos que no eran de carácter resolutivo.*

Seguidamente, los miembros de la Junta Directiva conocieron copias digitales de los oficios que se detallan a continuación, los cuales no eran de carácter resolutivo:

1. JD-GRC-0038-2025, 16 de setiembre 2025, suscrito por el señor Carlos Mora Gómez, director interino del Departamento Gestión de Riesgos y Cumplimiento, adscrito a la Junta Directiva del Banco Central, mediante la cual remite el Informe Mensual de Seguimiento de Gestión de Riesgos del BCCR, correspondiente a julio de 2025.
2. GER-0315-2025, del 22 de setiembre de 2025, suscrito por el señor Pablo Villalobos González, gerente del Banco Central, por cuyo medio, se refiere al oficio JDG-008-2025, del 22 de setiembre de 2025, relacionado con las gestiones realizadas para promover la sustitución del señor Marvin Arias Aguilar en la Junta Directiva de la Corporación Bananera Nacional (Corbana).

**Se dieron por recibidos.**

Sobre la finalización de la sesión, se transcribe lo siguiente:

**“SRA. MARTA SOTO BOLAÑOS:**

Con esto estaríamos terminando la agenda del día de hoy. Así que, a todos, muchísimas gracias. Que tengan muy buenas tardes. Y, entonces, con esto cerramos la sesión del día de hoy. Muchísimas gracias”.

**A LAS 12:50 HORAS FINALIZÓ LA SESIÓN.**

**ÍNDICE:****ARTÍCULO 1**

Constancia de: a) reunión de trabajo, b) participación remota y c) inasistencias. Pág. 1.

**ARTÍCULO 2**

Aprobación del orden del día. Pág. 2.

**ARTÍCULO 3**

Aprobación de los proyectos de las actas de las sesiones 6282-2025 y 6283-2025. Pág. 2

**ARTÍCULO 4**

Asunto confidencia, relacionado con el trámite de una denuncia. Pág. 3

**ARTÍCULO 5**

Se aprobó la propuesta de modificación al Reglamento para el pago de disponibilidad en el Banco Central de Costa Rica por la implementación de la *Ley Marco de Empleo Público*. Pág. 3

**ARTÍCULO 6**

Se modificó el acuerdo general de viajes aprobado en el artículo 4 del acta de la sesión 5701-2015. Pág. 20

**ARTÍCULO 7**

Se encargó a la Administración del Banco hacer una revisión del Reglamento de la Comisión de Coordinación Bancaria. Pág. 25

**ARTÍCULO 8**

Se dio por recibido el informe de labores del primer semestre 2025 de la Auditoría Interna del BCCR. Pág. 32

**ARTÍCULO 9**

Se dio por recibido el Informe de Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento al primer semestre de 2025. Pág. 42

**ARTÍCULO 10**

Se dio por recibido el Informe sobre el seguimiento de acuerdos de la Junta Directiva al primer semestre de 2025 y actualizado al 22 de setiembre de 2025. Pág. 48

**ARTÍCULO 11**

Se dieron por recibidos los documentos con fines informativos. Pág. 50