

---

**Presupuesto de Ingresos y Egresos**

**BCCR**

**Modificación interna 3-2017**

**Acuerdo 5754-2017 de JD**

**Consecutivo CGR-3**

**ÁREA CONTROL PRESUPUESTARIO**

02 de febrero 2017

---

## Tabla de Contenido

Acuerdo de Junta Directiva Sesión 5754-2017 del 25 de enero 2017	01
Oficio DAD-017-2017 y formulario de ajuste	08
Estado de origen y aplicación de recursos	11
Aumentar y rebajar de modificación	12

26 de enero del 2017  
JD-5754/08

Señor  
Olivier Castro Pérez, *Presidente*  
*Banco Central de Costa Rica*

Estimado señor:

La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en el artículo 8 del acta de la sesión 5754-2017, celebrada el 25 de enero del 2017,

**I. En lo tocante a la revisión de salarios para los funcionarios del Banco Central de Costa Rica, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y los Órganos de Desconcentración Máxima, de las escalas salariales regulares:**

**considerando que:**

- A. El ordenamiento jurídico nacional faculta al Banco Central de Costa Rica a dictar su propia política salarial, según lo dispuesto en los artículos 11, 188, 189 y 192 de la *Constitución Política*, artículos 1, 2, 3, 28, incisos l) y m) y 40 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, artículos 4, 11, 103 y 113 de la *Ley General de la Administración Pública*, artículo 34, inciso 4, de la *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*, Ley 1644, y el artículo 176 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732.

Esta facultad ha sido reconocida directa o indirectamente por la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes y por los tribunales de justicia de Costa Rica, incluyendo, entre estos últimos, a la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en votos 9976-00, 2000-353, 9977-99, 2927-00, 2000-6174 y 2000-5661 y a la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución de las nueve horas cuarenta minutos del diecisiete de setiembre del dos mil tres.

- B. En el artículo 9, del acta de la sesión 5413-2009, del 4 de febrero de 2009, se aprobó el *Manual de Políticas Salariales*, en el que se definen las directrices en materia de la Política Salarial de la Institución, con base en la cual la Administración del Banco planteará al Directorio, para su correspondiente autorización, cualquier ajuste que deba realizarse sobre el tema.
- C. En el artículo 9, del acta de la sesión 5416-2009, del 11 de marzo del 2009, se aprobó el documento denominado: *Aplicación de la Política Salarial: Resumen de la Metodología Vigente para el Cálculo de los Salarios de la Institución*, remitido por la División Administrativa, adjunto al oficio DAD-072-2009 del 4 de marzo del 2009, el cual contempla la metodología que se utiliza en la revisión de salarios anual que realiza la Institución.

- D. De acuerdo con los informes oficiales, el índice de inflación acumulado de enero a diciembre de 2016, medida por el índice de Precios al Consumidor (*IPC*), fue de 0,77%.
- E. Mediante oficio DAD-008-2017 del 12 de enero del 2017, la División Administrativa presenta el documento denominado Informe de Revisión de Salarios 2017: Escalas Regulares, que incluye la actualización del Traductor de Puestos Institucional, con la finalidad de que sea aprobado por la Junta Directiva para que forme parte del documento denominado *Aplicación de la Política Salarial: Resumen de la Metodología Vigente para el Cálculo de los Salarios de la Institución*. Adicionalmente, en el informe se incluye un cambio en la forma de cálculo de los salarios de la categoría 10, para que genere resultados más consistentes con los salarios de las categorías superiores. Para lograr esto, se propone excluir los componentes variables de los salarios, mecanismo actualmente utilizado para la categoría 12.
- F. En virtud de que la medida a la cual se refiere el artículo 8, del acta de la sesión 5486-2011 del 26 de enero del 2011, por cuyo medio aprobó, en el punto 3, inciso c: *“Limitar, con base en el principio de austeridad y razonabilidad del gasto, todos los ajustes salariales que superen el doble del valor del IPC para que se otorgue como máximo el doble de la inflación, según lo preestablecido en el Manual de Política Salarial”* ha provocado que los salarios de algunas categorías se hayan rezagado, en relación con su posicionamiento en el mercado, es procedente dejar dicho acuerdo sin efecto.
- G. Analizado los documentos y las propuestas presentadas por la Administración, la Junta Directiva es del criterio mayoritario que los puestos de las escalas salariales regulares deben ubicarse en el percentil 50. Lo anterior a fin de mantener la competitividad de los salarios y contar, de ese modo, con personal calificado, que le permita a la Institución cumplir con los objetivos, entre otros, de mantener la estabilidad interna y externa de la moneda nacional y de asegurar su conversión a otras monedas, así como promover la eficiencia del sistema de pagos internos y externos y procurar un sistema financiero estable, eficiente y competitivo. A aquellos casos en que las categorías estuvieran por encima del percentil 50, se les otorgará el 60% de la variación anual del año 2016 del Índice de Precios al Consumidor (*IPC*), conforme a la política vigente sobre el particular.
- H. Consecuente con lo anterior, resulta relevante que la Administración del Banco presente una propuesta con soluciones para subsanar posibles inconsistencias en las categorías que están por encima del percentil 50.
- I. Dada la distorsión que presenta la categoría 11 con respecto al mercado salarial, este Cuerpo Colegiado estima que, en esta oportunidad, como caso de excepción al principio de equidad y a las disposiciones internas, dicha categoría debe ubicarse en el percentil 50, conforme lo señalado en el considerando I anterior, en el entendido que la Administración del Banco presentará una propuesta para resolver la citada distorsión.

**resolvió, por mayoría y en firme:**

1. Aprobar, conforme a la documentación adjunta al oficio DAD-008-2017 del 12 de enero del 2017, la actualización del Traductor de Puestos Institucional y la nueva forma de calcular el salario para la categoría 10, en donde se eliminan los componentes variables; para que sean incorporados al

documento denominado: *Aplicación de la Política Salarial: Resumen de la Metodología Vigente para el Cálculo de los Salarios de la Institución.*

2. Dejar sin efecto lo dispuesto en el artículo 8, del acta de la sesión 5486-2011 del 26 de enero del 2011, por cuyo medio se aprobó en el punto 3, inciso c, que dice: “*Limitar, con base en el principio de austeridad y razonabilidad del gasto, todos los ajustes salariales que superen el doble del valor del IPC para que se otorgue cómo máximo el doble de la inflación, según lo preestablecido en el Manual de Política Salarial*”.
3. En lo atinente a la Escala Regular de Salarios Únicos y Globalizados:
  - a. Posicionar en el percentil 50 del mercado, las siguientes categorías:

**Montos semanales**

<b>Categoría</b>	<b>Escala 2017</b>
3	140 559
7	308 378
8	383 249
9	472 895
10	868 878
11	804 755
12	1 280 368
13	1 508 880

- b. Ajustar las categorías posicionadas en un percentil superior al percentil 50, en un 60% de la variación anual del 2016 del Índice de Precios al Consumidor (IPC), según el siguiente cuadro con base en la aplicación de la metodología vigente:

**Montos semanales**

<b>Categoría</b>	<b>Escala 2017</b>
2	115 264
4	161 868
5	173 891
6	246 241

Se le encomienda a la Administración que revise y presente una propuesta que permita que todas las categorías de la escala regular se ubiquen en el percentil objetivo de la Institución.

- c. Solicitar a la Administración del Banco que presente un estudio integral de la categoría 11, en virtud de que actualmente dicho puesto presenta dificultades para su homologación con el mercado de referencia, lo que entre otras cosas, provoca el incumplimiento del principio de

equidad interna en la política salarial de la Institución.

4. En lo atinente a la Escala Salarial Regular Constituida por Salarios Básicos más *Pluses*:
- Aprobar un ajuste equivalente al 60% de la inflación acumulada durante el 2016, medida por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), aplicable tanto al salario básico como al costo de vida de todas las categorías salariales para el 2016, equivalente a un ajuste del 0,462%.
  - Aprobar, para cada una de las categorías de la Escala Salarial Regular Constituida por Salarios Básicos más *Pluses*, los montos semanales en colones definidos en la siguiente tabla:

<b>Categoría</b>	<b>Escala 2017<sup>1/</sup> Montos Semanales</b>
4	45 683
5	48 668
6	51 869
7	55 289
8	58 949
9	62 862
10	67 050
12	82 454
19	120 747
21	137 805
22	153 132
25	190 720
31	271 259
32	294 992
36	393 372
37	461 939

1/ Se refiere a la composición del salario básico y el costo de vida, rubros que se ajustan en la misma proporción para definir el salario base de referencia de esta escala.

- Mantener para los funcionarios ubicados en esa Escala, la revisión en cada pago salarial que se efectúe del denominado *Ajuste Salarial de Mercado*, consistente en la diferencia positiva resultante entre sus remuneraciones brutas totales y los salarios brutos globales de referencia, según la Tabla de Equivalencia vigente en ese momento, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$ASM_i = \frac{SGR}{SE} - SB_i$$

- ASM<sub>i</sub>** = Ajuste Salarial de Mercado para el empleado “i”.
- SGR** = Salario Global de Referencia. Salario bruto total global vigente al momento de hacer el pago salarial de la categoría ubicada en la Escala Regular Global equivalente a la del funcionario “i”.
- SE** = Porcentaje de cálculo para el salario escolar. El factor de cálculo debe ser igual a (1+1/12). [Se elimina al Salario Global de Referencia el salario escolar (8,33%) que ya tiene incluido].
- SBi** = Salario Bruto del empleado “i”. Suma de los componentes salariales del empleado “i” al momento de hacerse el

cálculo, a saber: Salario base, costo de vida, porcentaje de méritos, porcentaje de anualidades, porcentaje de prohibición (si lo hubiere) y el componente de bonificación profesional (si lo hubiere), y cualquier otro elemento salarial existente en ese momento, excepto salario escolar.

Cuando el resultado de la fórmula indicada sea negativo, se aplicará un valor de cero, por lo que no habrá pago que hacer por este concepto.

5. Autorizar a la División Administrativa para que efectúe y aplique las modificaciones presupuestarias necesarias para dotar de contenido económico las partidas y subpartidas correspondientes a remuneraciones de cada centro de costo, tanto del Banco Central, como de los Órganos de Desconcentración Máxima, a fin de cubrir los ajustes salariales antes autorizados, durante todo el ejercicio presupuestario del 2017. Se hace extensiva dicha facultad para que la División Administrativa proceda, de igual manera, con los ajustes requeridos en los presupuestos de los Órganos de Desconcentración Máxima, de previo a la autorización que emitan los respectivos jefes de dichos Órganos.
6. Instruir al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero para que, en caso de resultar necesario durante el presente ejercicio presupuestario, autorice a los Órganos de Desconcentración Máxima a balancear sus presupuestos de la partida de remuneraciones del 2017, de forma que, si una dependencia presentara algún faltante presupuestario para cubrir el aumento salarial aquí autorizado, éste sea cubierto con subejecuciones que presenten las otras dependencias en esa misma partida.
7. Los acuerdos antes consignados rigen a partir del 1° de enero del 2017.

**II. En lo referente a la revisión de salarios para los funcionarios del Banco Central de Costa Rica, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero y los Órganos de Desconcentración Máxima, de las escalas salariales gerenciales:**

**considerando que:**

- A. El ordenamiento jurídico nacional faculta al Banco Central de Costa Rica a dictar su propia política salarial, según lo dispuesto en los artículos 11, 188, 189 y 192 de la *Constitución Política*, artículos 1, 2, 3, 28, incisos l) y m) y 40 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, artículos 4, 11, 103 y 113 de la *Ley General de la Administración Pública*, artículo 34, inciso 4, de la *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*, Ley 1644, y el artículo 176 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732.

Esta facultad ha sido reconocida directa o indirectamente por la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes y por los tribunales de justicia de Costa Rica, incluyendo, entre estos últimos, a la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en votos 9976-00, 2000-353, 9977-99, 2927-00, 2000-6174 y 2000-5661 y a la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución de las nueve horas cuarenta minutos del diecisiete de setiembre del dos mil tres.

- B. En el artículo 9, del acta de la sesión 5413-2009, del 4 de febrero de 2009, se aprobó el *Manual de Políticas Salariales*, en el que se definen las directrices en materia de la Política Salarial de la Institución, con base en la cual la Administración del Banco planteará al Directorio, para su correspondiente autorización, cualquier ajuste que deba realizarse sobre el tema.
- C. En el artículo 9, del acta de la sesión 5416-2009, del 11 de marzo del 2009, se aprobó el

documento denominado: *Aplicación de la Política Salarial: Resumen de la Metodología Vigente para el Cálculo de los Salarios de la Institución*, remitido por la División Administrativa, adjunto al oficio DAD-072-2009 del 4 de marzo del 2009, el cual contempla la metodología que se utiliza en la revisión de salarios anual que realiza la Institución.

- D. De acuerdo con los informes oficiales, el índice de inflación acumulado de enero a diciembre de 2016, medida por el índice de Precios al Consumidor (*IPC*), fue de 0,77%.
- E. Mediante oficio DAD-009-2017 del 12 de enero del 2017, la División Administrativa presentó el documento denominado Informe Revisión de Salarios 2017 Escalas Gerenciales, el cual incluye los resultados de la revisión salarial para los puestos de la escala gerencial con el percentil de referencia (P50).
- F. Según el numeral 9 del *Manual de Políticas Salariales*, aprobadas en el artículo 9, del acta de la sesión 5413-2009, del 4 de febrero de 2009, “*El salario del Presidente del Banco se ajustará en cada revisión salarial en un máximo de un 15% por encima del salario del Gerente, pero dicho porcentaje podrá ser ajustado por la Junta Directiva a un porcentaje menor*”.
- G. Con base en la directriz 040-H de la Presidencia de la República, la Junta Directiva mediante el acta de la sesión 5631-2014, del 22 de enero del 2014, acordó congelar durante el 2014, el aumento salarial aprobado para los puestos de Presidente y Gerente del Banco Central de Costa Rica.
- H. El 14 de julio del 2014 la Presidencia de la República emitió la directriz 009-H en la que se establece en el artículo 12, que los salarios únicos o compuestos, según corresponda, del Presidente, Vicepresidentes, Ministros, Viceministros, Presidentes Ejecutivos, Gerentes y Subgerentes del Sector Descentralizado, se mantendrán fijos, sin recibir aumentos durante el 2014 y 2015.
- I. El 27 de marzo del 2015 la Presidencia de la República emitió la directriz 023-H en la que se establece en el artículo 10, que los salarios únicos o compuestos, según corresponda, del Presidente, Vicepresidentes, Ministros, Viceministros, Presidentes Ejecutivos, Gerentes y Subgerentes del Sector Descentralizado, se mantendrán fijos, sin recibir aumentos.
- J. En relación con la obligatoriedad de la aplicación de las directrices emanadas del Poder Ejecutivo en el Banco Central, la Asesoría Jurídica del Banco es del criterio que éstas, a pesar que son un instrumento discrecional por el cual ese Poder orienta y coordina las medidas de los distintos órganos y entes públicos que, en términos amplios, lo componen, al ser la fijación de la política salarial del Banco Central una competencia específica descentralizada a favor de su Junta Directiva, este Órgano Colegiado superior podría cumplir parcialmente o incluso apartarse de ellas en esta materia, por ser administración desconcentrada a su favor. Sin embargo, no atender estas directrices reiteradamente, sin contar con las explicaciones satisfactorias a criterio del Poder Ejecutivo, podría implicar la remoción de los directores de las instituciones autónomas que se separen de ellas, sin responsabilidad para el Estado.
- K. La aplicación de las directrices del Gobierno en materia salarial distorsiona el principio de equidad interna por tanto la Junta Directiva mediante artículo 4 de la sesión 5676-2015 dispuso no otorgar ni descongelar los aumentos salariales aprobados para el resto de puestos de la escala gerencial, indistintamente del régimen salarial en que se ubiquen los titulares de éstos, esto es:

ni de la Escala Salarial Gerencial de Salarios Básicos más *Pluses* ni de la Escala Salarial Gerencial de Salarios Únicos y Globalizados.

**resolvió en firme:**

- Mantener los salarios para todas las categorías de la Escala Salarial Gerencial constituida por Salarios Únicos y Globales sin variación alguna:

<b>Cat.</b>	<b>Puesto</b>	<b>Salario único</b>	<b>Prohibición</b>	<b>Salario total semanal</b>
<b>5</b>	<i>Presidente</i>	1 696 950	632 962	2 329 912
<b>4</b>	<i>Gerente/ Superintendente</i>	1 603 715	598 186	2 201 901
<b>3</b>	<i>Intendente/ Subgerente</i>	1 181 206	440 590	1 621 796
<b>2</b>	<i>Auditor interno</i>	1 122 147	418 561	1 540 708
<b>1</b>	<i>Subauditor interno</i>	885 905	330 443	1 216 348

- En lo atinente a la Escala Salarial Gerencial constituida por Salarios Básicos más *Pluses*, con base en la inflación registrada para el año 2016, no corresponde realizar ajuste salarial alguno sobre dicha escala salarial con base en la aplicación de la Directriz 023-H vigente a la fecha de este acuerdo.
- En concordancia con el acuerdo precedente y a la luz de lo expuesto en los considerandos detallados anteriormente, no otorgar los aumentos salariales observados para el resto de puestos de la escala gerencial, indistintamente del régimen salarial en que se ubiquen los titulares de éstos, esto es: ni de la Escala Salarial Gerencial de Salarios Básicos más *Pluses* ni de la Escala Salarial Gerencial de Salarios Únicos y Globalizados.
- Los acuerdos antes consignados rigen a partir del 1° de enero del 2017.

Atentamente,

 Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Monge Bonilla  
Secretario General

**Comunicado a:** Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, Superintendencias, Sindicato de Empleados del Banco Central de Costa Rica, Asociación de Profesionales del Banco Central de Costa Rica (c. a: Gerencia, Subgerencia, Intendencias, Auditoría Interna, División Administrativa, Asesoría Jurídica).

30 de enero del 2017  
**DAD-017-2017**

Licenciada  
Carolina Villalobos Hidalgo, Directora  
**Departamento Contabilidad de la Gestión**

Estimada Carolina:

Para el trámite correspondiente, le remitimos “solicitud de variación presupuestaria” por la suma de **₡133,353,799.52**, con la finalidad de ajustar los recursos de algunas subpartidas de Remuneraciones, a lo requerido para el pago de las planillas de los centros de costos señalados en el cuadro anexo durante el presente ejercicio presupuestario 2017, derivado de la aplicación del aumento salarial sobre las escalas regulares, aprobado en firme por la Junta Directiva mediante artículo 8 de la sesión 5754-2017, celebrada el pasado 25 de enero del 2017.

Dicho ajuste presupuestario, se debe tramitar al amparo de lo aprobado por la Junta Directiva en el numeral 5 del referido artículo 8 de la sesión 5754-2017 (del cual se adjunta copia), que autoriza a la División Administrativa para que efectúe y aplique las modificaciones presupuestarias necesarias para dotar de contenido económico a las partidas y subpartidas correspondientes a remuneraciones de cada centro de costo, tanto del Banco Central, como de los órganos de desconcentración máxima, a fin de cubrir los ajustes salariales antes autorizados, durante todo el ejercicio presupuestario del 2017.

Se adjunta el formulario “Solicitud de Variación Presupuestaria”, con un cuadro anexo en el que se detallan los montos en que se deben ajustar las subpartidas requeridas. A la vez que, le solicitamos su colaboración para que dicha modificación sea aplicada lo antes posible para poder proceder con el pago en la siguiente planilla del mes de febrero.

Cordialmente,

José A. Rodríguez C., Director  
**División Administrativa**

 *Documento suscrito mediante firma digital.*

Copia: Administración de Personal

**DOCUMENTOS ANEXOS:**



# SOLICITUD DE VARIACIÓN PRESUPUESTARIA

Esta columna no se imprime

NOMBRE Y NUMERO DEL PROGRAMA \* 04 - Apoyo Institucional

FECHA: 30/01/2017

TIPO DE VARIACIÓN \* Modificación Presupuestaria

De conformidad con las Normas Técnicas sobre Presupuesto Públicos N-1-2012-DC-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República, cuando se realice una variación presupuestaria se debe justificar suficientemente los efectos que tienen los cambios sobre el cumplimiento de los objetivos y metas definidos en el Plan Operativo.

Con la firma del Director o Directores de División se declara que los ajustes solicitados a su presupuesto corresponden a erogaciones necesarias para ejecutar los procesos rutinarios para el normal desempeño de su área, proyectos en marcha o bien si se incluyen recursos para la realización de nuevos proyectos, según corresponda a cada división o programa.

Las preguntas de este formulario deben responderse siguiendo las indicaciones contenidas en esta columna. Por lo tanto, deben llenarse todos los espacios destinados para las explicaciones del Aumentar o Rebajar, según corresponda.

## Instrucciones

1. Seleccione el programa y el tipo de variación \*
2. Seleccione el programa de financiación /1
3. Seleccione el código de subpartida /2
4. Digite el monto en colones
5. Complete y justifique todas las preguntas del formulario (utilice como guía la columna K)
6. Repita los pasos 2 a 5 en la sección II

## I. AUMENTAR

NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	CENTRO GESTOR	PROGRAMA DE FINANCIACIÓN /1	CODIGO SUBPARTIDA /2	NOMBRE SUBPARTIDA	MONTO EN COLONES
					133.353.799,52
<b>TOTAL</b>					<b>133.353.799,52</b>

El término de subpartida equivale en el sistema SAP a posición presupuestaria

## Impacto sobre el Plan de Servicio y justificaciones

¿Por qué se requieren los aumentos solicitados?

Para atender el aumento de salarios aprobado por la Junta Directiva

Detalle en qué se va a invertir, o qué se va a comprar y especifique cuándo se utilizarán los recursos solicitados, utilizando la hoja denominada "Programación Presupuestaria".  
Explique qué generará el aumento de recursos. Ejemplos: más producción, mayor oportunidad y/o calidad con que se brinda el servicio.

El aumento solicitado al presupuesto corresponden a erogaciones necesarias para:

**Explique cómo se afecta el Plan de Servicio vigente y envíe los ajustes requeridos a la DGD, para la respectiva actualización del Plan.**

- 1- Indique el Proceso, Producto o Servicio correspondiente.
- 2- Mencione el nombre del proyecto o proyectos en ejecución. Además, indique si la variación presupuestaria afecta tiempo, costo o alcance del proyecto o proyectos, en cuyo caso mencione si existe solicitud de cambio al proyecto aprobada para los ajustes presupuestarios solicitados.
- 3- Indique el nombre del nuevo proyecto, además indique se cuenta con la aprobación de la carta de proyecto.

¿Cuáles son las mejoras sobre los controles y mitigantes de riesgos que genera el aumento de los recursos?

No aplica

Con esta pregunta se busca dimensionar los procesos o proyectos que pueden ser afectados negativamente desde el punto de vista de riesgos, a costa de los beneficios que se obtienen por el nuevo destino de los recursos.

**Refiérase a los riesgos reputacionales, patrimoniales y de objetivos.**

Aprobación Director de División responsable del aumento

 Documento suscrito mediante firma digital.

## II. REBAJAR

NOMBRE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	CENTRO GESTOR	PROGRAMA DE FINANCIACIÓN /1	CODIGO SUBPARTIDA /2	NOMBRE SUBPARTIDA	MONTO EN COLONES
					133.353.799,52
<b>TOTAL</b>					<b>133.353.799,52</b>

## Impacto sobre el Plan de Servicio y justificaciones

¿Qué cambió respecto a la planificación original que justifica el rebajo de recursos?

Ninguno

Explique qué se va a dejar de realizar según lo aprobado en el presupuesto inicial o bien justifique por qué existen recursos disponibles para efectuar los rebajos propuestos. En caso de corresponder a subejecuciones presupuestarias indicarlo.

**Es importante mencionar que no se garantizan reintegros de recursos rebajados.**

¿El rebajo de recursos afecta el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Servicio vigente?

Si  No

**Explique cómo se afecta el Plan de Servicio vigente y envíe los ajustes requeridos a la DGD, para la respectiva actualización del Plan.**

Si la respuesta es positiva, indique cuál meta y justifique cómo se ve afectada.

En caso de respuesta negativa, indique ¿por qué?, ejemplo: sobrestimación de recursos.

¿Cuáles son los controles y mitigantes de riesgos que se ven afectados por el rebajo de los recursos?

Con esta pregunta se busca dimensionar los procesos o proyectos que pueden ser afectados negativamente desde el punto de vista de riesgos.

**Refiérase a los riesgos reputacionales, patrimoniales y de objetivos.**

Aprobación Director de División responsable del rebajo

 Documento suscrito mediante firma digital.

**BANCO CENTRAL DE COSTA RICA**  
**MODIFICACIÓN No. 3-2017**  
**ESTADO DE ORIGEN Y APLICACIÓN DE RECURSOS**  
**En colones**

**1. REBAJAR EGRESOS**

<b>PROGRAMA 01</b>	<b>FORMULACION DE POLITICA MONETARIA</b>	<b>25.829.301,97</b>
0	REMUNERACIONES	25.829.301,97
<b>PROGRAMA 04</b>	<b>APOYO INSTITUCIONAL</b>	<b>13.170.222,82</b>
0	REMUNERACIONES	13.170.222,82
<b>TOTAL REBAJAR EGRESOS</b>		<b>38.999.524,79</b>

**2. AUMENTAR EGRESOS**

<b>PROGRAMA 02</b>	<b>IMPLEMENTACION DE POLITICA MONETARIA</b>	<b>5.156.262,46</b>
0	REMUNERACIONES	5.156.262,46
<b>PROGRAMA 03</b>	<b>SISTEMAS DE PAGO</b>	<b>33.843.262,33</b>
0	REMUNERACIONES	33.843.262,33
<b>TOTAL AUMENTAR EGRESOS</b>		<b>38.999.524,79</b>

## MODIFICACIÓN DE JUNTA DIRECTIVA 1-2017

En colones

Suma de Monto Etiquetas de fila	Etiquetas de columna		Total general
	Aumentar	Rebajar	
<b>01</b>	<b>30.168.031,36</b>	<b>-55.997.333,33</b>	<b>-25.829.301,97</b>
0.01.01.02	9.200.000,00	-40.000.000,00	-30.800.000,00
0.03.03	1.795.801,67	-3.333.333,33	-1.537.531,66
0.03.04	949.620,00		<b>949.620,00</b>
0.03.99.03	11.400.000,00		<b>11.400.000,00</b>
0.04.01	1.993.339,85	-3.700.000,00	-1.706.660,15
0.04.02	107.748,10	-200.000,00	-92.251,90
0.04.03	323.244,30	-600.000,00	-276.755,70
0.04.04	1.077.481,00	-2.000.000,00	-922.519,00
0.04.05	107.748,10	-200.000,00	-92.251,90
0.05.01	1.094.720,70	-2.032.000,00	-937.279,30
0.05.02	323.244,30	-600.000,00	-276.755,70
0.05.03	646.488,60	-1.200.000,00	-553.511,40
0.05.05	1.148.594,74	-2.132.000,00	-983.405,26
<b>02</b>	<b>5.156.262,46</b>		<b>5.156.262,46</b>
0.03.03	306.935,00		306.935,00
0.03.04	283.220,00		283.220,00
0.03.99.03	3.400.000,00		3.400.000,00
0.04.01	340.697,85		340.697,85
0.04.02	18.416,10		18.416,10
0.04.03	55.248,30		55.248,30
0.04.04	184.161,00		184.161,00
0.04.05	18.416,10		18.416,10
0.05.01	187.107,58		187.107,58
0.05.02	55.248,30		55.248,30
0.05.03	110.496,60		110.496,60
0.05.05	196.315,63		196.315,63
<b>03</b>	<b>33.843.262,33</b>		<b>33.843.262,33</b>
0.01.01.02	21.250.000,00		21.250.000,00
0.03.03	2.014.575,83		2.014.575,83
0.03.04	224.910,00		224.910,00
0.03.99.03	2.700.000,00		2.700.000,00
0.04.01	2.236.179,17		2.236.179,17
0.04.02	120.874,55		120.874,55
0.04.03	362.623,65		362.623,65
0.04.04	1.208.745,50		1.208.745,50
0.04.05	120.874,55		120.874,55
0.05.01	1.228.085,43		1.228.085,43
0.05.02	362.623,65		362.623,65
0.05.03	725.247,30		725.247,30
0.05.05	1.288.522,70		1.288.522,70
<b>04</b>	<b>64.186.243,37</b>	<b>-77.356.466,19</b>	<b>-13.170.222,82</b>
0.01.01.02	29.600.000,00	-55.257.250,00	-25.657.250,00
0.03.03	3.820.791,66	-4.604.770,83	-783.979,17
0.03.04	1.249.500,00		<b>1.249.500,00</b>

0.03.99.03	15.000.000,00		<b>15.000.000,00</b>
0.04.01	4.241.078,75	-5.111.295,68	-870.216,93
0.04.02	229.247,49	-276.286,25	-47.038,76
0.04.03	687.742,49	-828.858,75	-141.116,26
0.04.04	2.292.475,00	-2.762.862,45	-470.387,45
0.04.05	229.247,50	-276.286,25	-47.038,75
0.05.01	2.329.154,65	-2.807.068,30	-477.913,65
0.05.02	687.742,49	-828.858,75	-141.116,26
0.05.03	1.375.485,00	-1.657.717,50	-282.232,50
0.05.05	2.443.778,34	-2.945.211,43	-501.433,09
<b>Total general</b>	<b>133.353.799,52</b>	<b>-133.353.799,52</b>	<b>0,00</b>