

1 **BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA**

2 **JUNTA DIRECTIVA**

3
4 **SESION EXTRAORDINARIA DEL 13 DE JUNIO DE 2013**

5
6 **ACTA Nº 40-2013**

7
8 Se inicia la sesión a las diecisiete horas en la sede del BANHVI, con la asistencia de los
9 siguientes Directores: Guido Alberto Monge Fernández, Presidente; Alan Thompson
10 Chacón, Vicepresidente; Oscar Saborío Saborío, Sol Salas Morales, Luis Fernando
11 Salazar Alvarado y Santiago Villalobos Garita.

12
13 Asisten también los siguientes funcionarios: Juan de Dios Rojas Cascante, Gerente
14 General a.i.; Jorge Madrigal Badilla, Subgerente Financiero; Rodolfo Hernández Sibaja,
15 Auditor Interno; Rodolfo Mora Villalobos, Asesor Legal; y David López Pacheco,
16 Secretario de Junta Directiva.

17
18 Ausente con justificación: Juan Enrique Muñoz Giró, Director.

19 *****

20
21 **Asuntos conocidos en la presente sesión**

22
23 La Junta Directiva conoce el siguiente asunto en la presente sesión:

24 **Único:** Propuesta de reforma integral del Estatuto de Personal.

25 *****

26
27 **ARTÍCULO ÚNICO: Propuesta de reforma integral del Estatuto de Personal**

28
29 Se conoce el oficio GG-ME-0206-2013 del 11 de marzo de 2013, mediante el cual, la
30 Gerencia General somete a la consideración de esta Junta Directiva, una propuesta de
31 reforma integral al Estatuto de Personal del Banco Hipotecario de la Vivienda. Dichos
32 documentos se adjuntan a la presente acta.

33

1 Para exponer los alcances del citado proyecto de reforma y atender eventuales consultas
2 de carácter técnico sobre el tema, se incorpora a la sesión la licenciada Margoth Campos
3 Barrantes, Directora Administrativa, quien inicialmente explica que esta propuesta se ha
4 planteado no solo con el propósito de realizar algunos ajustes al Estatuto de Personal
5 vigente, sino también, y sobre todo, con el fin de integrar en este mismo documento, otras
6 normas internas relacionadas con el personal del Banco, a saber: el “Sistema de
7 reclutamiento y selección de personal”, el “Sistema de evaluación del desempeño”, el
8 “Reglamento para el pago del beneficio de dedicación exclusiva en el Banco Hipotecario
9 de la Vivienda” y el “Reglamento interno para prevenir, investigar y sancionar el acoso u
10 hostigamiento sexual”. Lo anterior, según lo muestra en un cuadro que contiene
11 información sobre la estructura del Estatuto vigente y la nueva estructura que se está
12 proponiendo.

13
14 Seguidamente, hace ver que las variaciones que se proponen al Estatuto de Personal,
15 están orientadas a actualizar la terminología de la estructura organizativa vigente, eliminar
16 algunas redundancias, ampliar las definiciones de los términos más utilizados en el
17 Estatuto, incorporar aspectos que se encontraban ausentes y que por normativa deben
18 estar incluidos, realizar algunas modificaciones sustantivas y, fundamentalmente,
19 incorporar otras normas referidas a la administración del personal y que se encontraba
20 dispersa.

21
22 En virtud de lo anterior, procede a exponer las principales reformas de fondo que se
23 proponen al Estatuto de Personal, iniciando con la reducción que se plantea a la limitación
24 de ingreso de nuevos servidores, de forma tal que en vez de impedir la contratación de
25 personas con una relación de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado con los
26 miembros de la Junta Directiva y los servidores del Banco, se establezca que quienes
27 optan por un puesto en la institución, no podrán estar ligados con un miembro de la Junta
28 Directiva, el Gerente General, los subgerentes, el Auditor o sub-Auditor interno o con
29 alguno de los jefes de Dirección, departamento o unidad del BANHVI, ya sea por relación
30 de matrimonio, unión de hecho, o relación de consanguinidad, afinidad, o de parentesco
31 colateral, hasta el tercer grado inclusive.

32
33 Seguidamente y atendiendo una inquietud de los señores Directores sobre la razón de
34 proponer este cambio, la licenciada Campos Barrantes explica –secundada luego por el

señor Gerente General a.i.– que se ha considerado excesivo extender la restricción de contratar personas ligadas a todos los funcionarios del Banco.

En este sentido y con base en el análisis que se realiza al respecto, los señores Directores concuerdan en que esta propuesta de la Administración debe valorarse con mayor detenimiento y tomando en consideración las políticas que sobre esta materia rigen en otras instituciones del Estado, con el propósito de tener mayores elementos de juicio para resolver este aspecto.

Posteriormente, la licenciada Campos Barrantes señala que también se está proponiendo incorporar, para los efectos de contratar personal con mayor agilidad, la posibilidad de realizar concursos internos y externos en forma simultánea. Luego de un intercambio de criterios sobre este aspecto particular, los señores Directores coinciden en que la propuesta es razonable desde el punto de vista de mejorar la eficiencia en los procesos de contratación de nuevo personal o personal sustituto. Sin embargo, se estima que la Administración debe revisar sus alcances desde la perspectiva del clima organizacional del Banco.

Por otro lado, se concuerda con la Administración en que, tal y como lo había resuelto esta Junta Directiva en el acuerdo N°6 de la sesión 69-2012 del 08 de octubre de 2012, debe incorporarse expresamente en el Estatuto, la posibilidad de que la Gerencia General o la jefatura del área en la que se presenta una vacante, participe activamente en cualquier etapa del proceso de selección de personal, incluyendo las entrevistas.

En esta misma dirección, se estima pertinente la propuesta para incluir la posibilidad de que para llenar un puesto de forma interina y por un período igual o inferior a tres meses, la jefatura en donde se ubique solicite al Área de Recursos Humanos, previa autorización de la Gerencia General, la remisión de una terna o de una planilla con el detalle de los candidatos elegibles, y solicite el nombramiento de uno de ellos a la Gerencia General sin la necesidad de realizar un concurso.

Posteriormente, la licenciada Campos Barrantes señala que en lo que respecta al período de prueba, se propone que no se tome como parte del período de tres meses, los días de incapacidad, de permisos con o sin goce de salario y de vacaciones, cuando excedan de

1 un promedio de tres días hábiles laborables durante cada mes; en cuyo caso, el período
2 de prueba se prolongará durante los días correspondientes, tomando en consideración la
3 totalidad de la ausencia.

4
5 Para dimensionar este tema particular, muestra varias situaciones (como por ejemplo el
6 cierre del Banco durante el fin de año) que justifican una ampliación al período de prueba
7 de los nuevos funcionarios; luego de lo cual, los señores Directores concuerdan con la
8 Administración, en cuanto a que la norma que se propone es equilibrada y vendría a llenar
9 un vacío jurídico que actualmente tiene el Estatuto de Personal.

10
11 De igual forma, se encuentra razonable la siguiente propuesta que expone la licenciada
12 Campos Barrantes, relacionada con la aclaración de que mientras se está en período de
13 prueba, ante la instancia de la jefatura inmediata y con la autorización de la Gerencia
14 General, el servidor de primer ingreso podrá ser cesado, mientras que el servidor regular
15 en período de prueba por ascenso, podrá regresar al puesto que ocupaba anteriormente.

16
17 Seguidamente y con base en el análisis que se realiza en torno a la iniciativa para variar
18 los niveles de aprobación de las actividades de capacitación, se concluye que la
19 propuesta de la Administración debería incluir la aprobación por parte de esta Junta
20 Directiva, de las solicitudes de capacitación de los subgerentes, así como de todas
21 aquellas solicitudes que contemplen un permiso con goce de salario mayor a dos meses o
22 un viaje al exterior cuyos gastos, parciales o totales, vayan a ser cubiertos por el Banco.

23
24 Posteriormente, la licenciada Campos Barrantes presenta los alcances de la modificación
25 que se pretende efectuar al nivel de aprobación del reconocimiento de recargo y
26 sustitución de funciones, resumiendo que se pretende que este tipo de aprobaciones se
27 traslade a la Gerencia General, indistintamente del plazo, y se ajuste el porcentaje de
28 pago en caso de recargos, de forma tal que cuando un funcionario es nombrado
29 temporalmente en sustitución de otro que desempeña un puesto de mayor categoría,
30 tendrá derecho al pago de la diferencia salarial que se produzca cuando dicho
31 nombramiento sea superior a cinco días hábiles, siempre que se cuente con autorización
32 expresa de la Gerencia General.

33

Además, señala que la propuesta también establece que cuando un funcionario en adición a su puesto desempeñe temporal y parcialmente las tareas de un puesto de categoría superior, tendrá derecho al pago adicional de un 50% de la diferencia salarial entre la categoría del funcionario que se recarga y la del puesto recargado cuando dicho nombramiento sea superior a cinco días hábiles, siempre que se cuente con autorización expresa de la Gerencia General.

Seguidamente se analizan los alcances de esta iniciativa, generándose una discusión en torno a dos posiciones. La primera, que en principio y salvo los casos que ya están normados (como por ejemplo los subjesos o subgerentes), la sustitución de funciones de un empleado de mayor nivel en la organización, está naturalmente vinculada a mayores responsabilidades y exigencias desde el momento en que se asume el cargo y, por tanto, desde que esas funciones son contraídas deberían estar remuneradas con el salario que le corresponde al puesto.

La segunda, orientada a que bajo el principio del deber de colaboración contenido en el derecho público laboral, no es necesario que la sustitución de funciones y responsabilidades por un período relativamente corto, deba estar supeditada al salario del puesto que se ocupa temporalmente. Y en este sentido, podría ser conveniente que se establezca un plazo como el que propone la Administración (de cinco días hábiles), para que la sustitución de un puesto empiece a generar la retribución del pago del salario correspondiente al titular de ese puesto.

No obstante estas diferencias de criterio, los señores Directores coinciden en que para analizar y resolver con mayor criterio esta propuesta específica, es indispensable que la Administración realice una estimación del impacto económico que la eventual modificación a esta norma tendría en el presupuesto institucional, debiendo presentar luego los resultados a esta Junta Directiva.

Adicionalmente, toma nota la licenciada Campos Barrantes de una solicitud de los señores Directores, tendiente a que se les remita una matriz que permita visualizar, comparativamente, todos los cambios que se están proponiendo al Estatuto de Personal vigente.

Finalmente, la Junta Directiva resuelve suspender por ahora la discusión del tema, con el propósito de retomarlo en una próxima sesión y quedando a la espera de que la Administración proporcione a este órgano colegiado, la información y los estudios adicionales que se han solicitado y sobre los cuales se ha dejado constancia en la presente acta.

Siendo las diecinueve horas con cuarenta y cinco minutos, se levanta la sesión.
