

18 de febrero de 2011

**PJD-02-2011**

Señor

José Arias González, *Jefe*

Comunicación y Servicios

Estimado señor:

En atención a su solicitud de analizar la posibilidad de aplicar lo dispuesto en el artículo 32 de la Convención Colectiva suscrita entre el Banco Central de Costa Rica y sus trabajadores para llenar plazas vacantes en la Superintendencia de Pensiones, seleccionando los candidatos directamente del Registro de Oferentes, esta División Jurídica emite el siguiente **criterio legal**.

### **I. Antecedentes**

El Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica (en adelante el Reglamento) fue aprobado por la Junta Directiva de esa Institución en el artículo 6 del acta de la sesión 5113-2002, celebrada el 10 de abril del año 2002, y publicado en el diario oficial La Gaceta N° 84 de 03 de mayo de 2002.

Por su parte, la Convención Colectiva suscrita entre el BCCR y sus trabajadores (en adelante la Convención Colectiva) fue firmada en mayo de 2010 y homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 05 de julio del año 2010, por medio de la resolución DRT-210-2010.

Tanto el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica como la Convención Colectiva se encuentran vigentes al momento de emitir el presente dictamen.

Por otro parte, el 02 de febrero del presente año el señor José Arias González, Jefe de Comunicación y Servicios de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN), solicitó a esta División de Asesoría Jurídica de la Superintendencia de Pensiones un criterio legal mediante el cual se establezca *“la posibilidad de llenar plazas vacantes, en primera instancia, con un registro de oferentes internos, así como, los oferentes elegibles externos que hayan cumplido a satisfacción con todas las etapas del proceso de contratación implementado por el BCCR”*.

## **II. Análisis de Fondo**

### **1. Sobre el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica**

El Reglamento Autónomo de Servicios (en adelante RAS) regula las relaciones de servicio entre el BCCR, los Órganos de Desconcentración Máxima y sus servidores.

Tal y como lo regula el artículo 2 del Reglamento de cita, en su defecto, se aplicarán los principios, leyes, normas y cualquier componente del ordenamiento jurídico público y en lo conducente las disposiciones laborales aplicables en esta materia y en los mismos términos indicados para el ordenamiento público.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 2 del Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica y sus Organismos de Desconcentración Máxima.

## **2. Sobre la Convención Colectiva**

La Convención Colectiva es un instituto jurídico que tiene su fundamento en el artículo 62 de la Constitución Política, y es el resultado de una negociación bilateral entre el patrono y sus trabajadores.

En este sentido, el artículo 62 constitucional establece:

*“Artículo 62.*

*Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.*

En línea con lo anterior, el Código de Trabajo define la Convención Colectiva en el artículo 54, en los siguientes términos:

*“Artículo 54.*

*Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de Ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.*

*En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.”*

En vista de lo anterior, la Convención Colectiva suscrita entre el BCCR y sus trabajadores no solo tiene rango de Ley (tal y como se indicó líneas atrás) sino que

es de acatamiento obligatorio para las partes que la suscriben, tanto para quienes presten sus servicios a tiempo indefinido al BCCR y sus órganos de desconcentración máxima al momento de su firma y homologación, como para aquellos que ingresen a trabajar en esta condición en el futuro, esto sin perder de vista las salvedades que en ese instrumento se establezcan.

### **3. Procedimiento para selección de personal de acuerdo con el Reglamento Autónomo de Servicios del Banco Central de Costa Rica**

El Reglamento señala que las personas interesadas en establecer una relación laboral o de servicio con el BCCR, deben solicitar, llenar y entregar una oferta de servicios ante el Departamento de Gestión del Recurso de Humano (las ofertas de servicios serán válidas por un año, contado a partir de la fecha de su presentación).

En ese sentido, para efectos de llenar una plaza vacante el Departamento Gestión del Recurso Humano efectuará un concurso abierto. Este Departamento utilizará para ello las fuentes de reclutamiento externas y las bases de datos atinentes al personal de la Institución (Artículo 7 del RAS).

Ahora bien, cumplidos a satisfacción los requisitos para optar por una plaza vacante, el solicitante adquiere el carácter de elegible y debe ser tomado en cuenta cada vez que se integre una terna o lista con los candidatos idóneos para ocupar plazas vacantes en las cuales califique (Artículo 8 del RAS).

En línea con lo señalado, para llenar una plaza vacante en el BCCR, la Jefatura en donde esta se ubique debe solicitar al Departamento Gestión del Recurso Humano la terna o lista respectiva, luego de lo cual escogerá a uno de los candidatos (Artículo 9 del RAS).

Finalmente, el Departamento Gestión del Recurso Humano mantendrá un Registro de elegibles actualizado para satisfacer las necesidades de personal del BCCR. Dicho registro se ordenará según el orden de los resultados obtenidos por los candidatos (Artículo 12 del RAS).

#### **4. Procedimiento para selección de personal de acuerdo con la Convención Colectiva suscrita entre el BCCR y sus trabajadores**

De acuerdo con el artículo 32 de la Convención Colectiva de cita, el BCCR contará con un sistema transparente y participativo de selección y promoción de personal que permita la toma ágil y documentada de las decisiones. En ese sentido, se contará con un registro de oferentes que se actualizará periódicamente y en el que cualquier persona podrá solicitar la inclusión de su currículum, en el tanto existan puestos cuyo perfil cumpla según lo regulado por el BCCR. La información de los empleados del BCCR estará actualizada en forma permanente en dicho registro.

Aunado a lo anterior, la selección y promoción del personal de la institución se hará con base en la idoneidad comprobada de los participantes, por lo que estos deben someterse a las pruebas y aportar la información que se solicite en ese sentido.

#### **5. Normativa aplicable para el caso concreto**

De acuerdo con el análisis desarrollado en el presente dictamen, debe seguirse el procedimiento establecido en la Convención Colectiva cuando se pretenda llenar una plaza cubierta por dicho instrumento, en razón de que este tiene rango legal superior al Reglamento. En este sentido, no es necesario realizar un concurso abierto en el tanto en el Registro de Oferentes existan candidatos calificados e idóneos para ocupar la plaza. A contrario sensu, se procederá a promocionar el concurso por otros medios para tratar de concluir el proceso y obtener el personal

requerido, cuando en el registro de oferentes no existan candidatos calificados o, una vez finalizado el proceso de reclutamiento, ninguno de los oferentes sea idóneo para ocupar la plaza.

### **III. Conclusión**

Tomando en cuenta lo analizado en el presente dictamen se concluye lo siguiente:

- La Superintendencia de Pensiones debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 32 de la Convención Colectiva cuando se pretenda llenar una plaza cubierta por dicho instrumento, en razón de que este tiene rango legal superior al Reglamento. En este sentido, en el caso de que exista una plaza vacante, se debe recurrir al registro de oferentes para obtener la terna de donde se seleccionará a quien ocupe la plaza vacante. No será necesarios salir a un concurso abierto, salvo que en el registro de oferentes no existan candidatos calificados o que, luego de finalizado el proceso de reclutamiento, ninguno sea idóneo para ocupar la plaza, por lo que se procederá a promocionar el concurso por otros medios, con la finalidad de tratar de concluir el proceso y obtener el personal requerido.

Cordialmente,



Yorlenny Avendaño Vega  
**Abogada encargada**



Nelly Vargas Hernández  
**Directora**

**División Jurídica**