

**QUINTA
CONVENCION COLECTIVA
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
DEL
BANCO DE COSTA RICA**

REUNIÓN N° 02-2024

CELEBRADA EL: 09-08-2024

CS



Contenido

Artículo I.....	3
Desarrollo de la Sesión	3
Artículo II.....	4
Acuerdos	4
Artículo III.....	33
Termina la reunión.....	33



Quinta convención colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica y el Sindicato Unión de Empleados del Banco de Costa Rica

ACTA DE CIERRE

Acta de la reunión presencial de la Negociación de la Quinta Convención Colectiva de los funcionarios del BCR N° 02-2024, celebrada el viernes 09 de agosto del 2024 a las ocho horas, en las Oficinas Centrales del Banco de Costa Rica.

COMISION NEGOCIADORA

Representantes Patronales:

Douglas Soto Leitón, Gerente General

Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico

Representantes Sindicales:

Jonathan Blanco Lizano, secretario general

Ausencias justificadas:

Omar Rodríguez Acevedo, secretario general adjunto*

Gaudy Camacho Fernández, secretaria de finanzas*

*No asisten por atención de labores propias del Sindicato.

Otros participantes:

Alison Loaisiga Castillo, secretaria de la reunión.

Artículo I. Desarrollo de la Sesión

Las partes negociantes se avocan a analizar las observaciones que hiciera la Comisión de Políticas para la Negociación de las Convenciones Colectivas en el Sector Público al texto de la V Convención Colectiva que ha sido negociado entre las partes.

Ambas partes comparten el análisis que por separado han realizado de cada una de las observaciones y comentarios realizados por los distintos integrantes de la Comisión, y coinciden en los siguientes aspectos:

1. Que de conformidad con lo que ha resuelto la Sala Constitucional en la sentencia número 2021- 005668 de las 16:45 hrs del 17 de marzo de 2024, en el sentido que los criterios y observaciones que emite la Comisión de Políticas para la Negociación de las Convenciones Colectivas en el Sector Público, no son de carácter vinculante para las partes negociantes, sino meramente recomendativas.
2. La Comisión realiza una serie de comentarios y observaciones en referencia a la Ley Marco de Empleo Público sobre aspectos que por disposición del artículo 3 de dicha ley, no son de aplicación al Banco de Costa Rica por ser este una empresa estatal en régimen de competencia. En este sentido, las partes también han analizado los señalamientos que ha hecho la Comisión a la luz de lo que ha resuelto la Sala Constitucional en la sentencia número 2021-017098 de 31 de julio de 2021 sobre el alcance del artículo 43 de la Ley Marco de Empleo Público relativo al derecho de negociación colectiva.
3. La Comisión de manera reiterada realiza una serie de comentarios y señalamientos relativos a la aplicación del Convenio 135 de la OIT y la recomendación 143 que lo complementa. Ambas partes concuerdan que ninguna de las cláusulas de la Convención Colectiva colisiona con el citado instrumento, toda vez que la representatividad de UNEBANCO como sujeto titular de la negociación colectiva dentro del Banco se encuentra conforme a lo estipulado en el artículo 370 del Código de Trabajo así como también con lo dispuesto en los convenios 98 y 135 de la OIT. No obstante, tomando en consideración lo señalado por la Comisión respecto al artículo 3 de la Convención Colectiva, ambas partes acuerdan ajustar el texto de dicho artículo para que en él se disponga de manera clara que la representación que ostenta UNEBANCO como titular de la convención colectiva no implica limitación alguna para el ejercicio de la libertad sindical de otras organizaciones sindicales.
4. La Comisión también señala la importancia de observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Ambas partes concuerdan en que el contenido de la convención negociada se ajusta en un todo a la observancia rigurosa de

los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que ninguno de los artículos negociados compromete de manera irracional o injustificada fondos públicos.

Artículo II. Acuerdos

Primero: Atendiendo algunas de las observaciones puntuales que ha hecho la Comisión las partes acuerdan modificar el texto de los artículos 1, 3, 9, 14, 25, 31 y 41 del texto negociado según el Acta 01-2023, del 24 de febrero del 2023.

Segundo: Ambas partes acuerdan como texto definitivo de la V Convención Colectiva de Trabajo, el siguiente:

PREÁMBULO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA CONVENCION COLECTIVA

Ambas partes admitimos la importancia que tiene la participación de las personas trabajadoras en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, aquí representados por la Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO), que es un derecho fundamental, inherente a todo ordenamiento democrático, consagrado en la constitución política (artículo 62), convenios de la OIT y en la doctrina de la jurisprudencia constitucional. (Voto 4453-2000 y otros).

Consideramos que el desarrollo integral y la profesionalización del capital humano, es un objetivo estratégico que debe fomentar el Banco de Costa Rica. Reconocemos las profundas transformaciones tecnológicas y económicas que están impactando los mercados mundiales, y particularmente las demandas que todo este entorno están imponiendo al sector financiero y bancario de nuestro país.

Estamos convencidos que la presente convención colectiva de trabajo constituye una herramienta de primer orden, que facilitará la modernización de la normativa institucional, promoverá el crecimiento integral del capital humano, y el cumplimiento de altos estándares de eficiencia y eficacia, acordes con las exigencias actuales, sin perjuicio de ninguno de los derechos y beneficios que actualmente disfrutaban las personas trabajadoras, los cuales quedan plenamente salvaguardados.

Valoramos y destacamos la trascendencia institucional que tiene el presente convenio colectivo de trabajo, que contribuirá a desarrollar una cultura de trabajo residenciada en el consenso, la participación y el compromiso compartido.



Asimismo, las partes apreciamos la relevancia que tiene este instrumento normativo, en orden a la consolidación de un ambiente de trabajo sustentado en la armonía, el respeto y la paz laboral, que son de interés público.

Las partes nos comprometemos a observar y colaborar en la administración de justicia pronta y cumplida, de forma objetiva y transparente.

Asumimos el compromiso de observar y contribuir con el fortalecimiento, desarrollo, modernización y crecimiento del Banco de Costa Rica, con el fin de promover el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus personas trabajadoras.

Reconocemos que el Banco de Costa Rica requiere profundizar la modernización de la gestión del desempeño del capital humano, con el propósito de alcanzar altos niveles de eficiencia, eficacia, efectividad con el mejor servicio de atención al público, desarrollando y formando a sus personas trabajadoras para que en forma responsable enfrenten el futuro con involucramiento y compromiso. Enfocado en un espíritu permanente de esfuerzo y dedicación.

Dentro de este contexto nos comprometemos a buscar mecanismos de evaluación del desempeño que procuren estimular rentabilidades reales crecientes, siempre y cuando el Banco sea capaz de crear las condiciones para alcanzar tales resultados.

UNEBANCO y la administración superior se comprometen a observar y coadyuvar objetivamente en la administración de justicia pronta y cumplida, a fin de que la institución cuente con personas trabajadoras idóneas en la ejecución de sus funciones, aplicándose los procedimientos sancionatorios que correspondan, según el nivel de la falta.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACION

Esta convención colectiva de trabajo se suscribe entre el Banco de Costa Rica y la Unión de empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO), conforme lo estipulado en el artículo 62 de la constitución política, artículo 54, siguientes y concordantes del código de trabajo, la cual regula las condiciones de trabajo, en todo el territorio nacional, de las personas trabajadoras que realizan las funciones al servicio de este Banco, actuales y futuros, excepto las siguientes personas trabajadoras, a saber:

- a. Integrantes de Junta Directiva
- b. Gerente General
- c. Subgerentes
- d. Auditor General corporativo

-
- e. Subauditor
 - f. Gerente Corporativo Jurídico
 - g. Personas trabajadoras contratadas por el régimen de confianza, según el reglamento especial emitido por la Junta Directiva General, que a esta fecha incluye al Asesor Jurídico de la Junta Directiva.

La presente convención colectiva, no afecta ni implica renuncia de los derechos, ventajas, condiciones o beneficios que actualmente disfrutaban las personas trabajadoras del Banco de Costa Rica, adquiridos al amparo de sus contratos de trabajo, reglamento autónomo de trabajo, o cualquier fuente de derecho tales como usos y costumbres.

Artículo 2. REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

La presente convención colectiva de trabajo se suscribe entre el Banco de Costa Rica y la Unión de empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO).

Para los efectos de esta convención colectiva se tiene:

Por entidad patronal: el Banco de Costa Rica (de ahora en adelante únicamente se denominará el Banco).

Por representantes patronales: Gerente General, Subgerentes Generales, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional.

Por sindicato: Unión de empleados del Banco de Costa Rica (de ahora en adelante únicamente se denominará UNEBANCO).

Por representantes sindicales: Junta Directiva de UNEBANCO, secretario general, Secretario General Adjunto y cualquier miembro de esta Junta que sea designado.

Artículo 3. RECONOCIMIENTO DE UNEBANCO

Para los efectos de esta convención y todo lo que derive de ella el Banco reconoce que UNEBANCO, es la organización que representa los intereses económicos, sociales y profesionales de las personas trabajadoras de esta institución y se compromete a tratar con sus representantes todos los problemas y gestiones que planteen para el cumplimiento de este cometido, sin perjuicio de las acciones que puedan llevar a cabo otras organizaciones en representación de sus afiliados y las acciones individuales que le corresponden a las personas trabajadoras.

Artículo 4. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION COLECTIVA





Quinta convención colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica y el Sindicato Unión de Empleados del Banco de Costa Rica

Ambas partes se comprometen a cumplir rigurosamente las estipulaciones de la presente convención colectiva y atender sus relaciones con base en los principios de libertad sindical, de buena fe y respeto mutuo.

El Banco se obliga a tratar con UNEBANCO todas las divergencias que se susciten con motivo de la interpretación y aplicación de esta convención.

CAPÍTULO II POLÍTICA SALARIAL

Artículo 5. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA SALARIAL

La política salarial del Banco tiene como objetivos principales para todas las clases de puestos de la institución los siguientes:

Retribuir a las personas trabajadoras de forma equitativa en relación con el puesto que desempeñen otras personas trabajadoras en el Banco, de acuerdo con los deberes, responsabilidades, competencias y otros factores generales estipulados en los perfiles de cada puesto, sin alterar la igualdad de oportunidades y de profesión o de trato en el empleo y la ocupación.

Ajustar semestralmente los salarios por variaciones crecientes en el costo de vida.

Procurar que los incrementos reales de los salarios sean acordes con las condiciones económicas y financieras del Banco.

Motivar un alto desempeño y enfoque de las personas trabajadoras hacia la productividad basada en el trabajo en equipo, la calidad y excelencia en el servicio al cliente.

Realizar el pago salarial con una periodicidad mensual con adelanto quincenal.

El salario mensual con adelanto quincenal comprende el pago de una suma fija (sueldo fijo). El pago de sumas variadas (primas, incentivos, etc.) son complementos de carácter salarial.

Reconocer de conformidad con las regulaciones internas y externas, a las personas trabajadoras, gastos especiales tales como: viáticos (pasajes, alimentación y hospedaje); gastos de parqueo y otros cualesquiera que de acuerdo a sus funciones dentro del Banco, se consideren indispensables para un mejor desempeño.

En ningún caso esos montos se considerarán parte del salario y para la procedencia de cualquier reconocimiento, de previo deberá contarse con la normativa que regule cada uno de los gastos a reconocer.

Ofrecer una retribución justa y adecuada, donde los salarios fijos serán revisados cada tres años y alinearse con las referencias de mercado para atraer y retener a personas trabajadoras. El banco compartirá y discutirá con UNEBANCO las referencias y aplicabilidad de las acciones en materia laboral.

El Banco debe contar con un modelo de gestión del desempeño organizacional que promueva e impulse el plan estratégico, los resultados anuales, y el desarrollo socio-económico de las personas trabajadoras aplicado al logro de las metas designadas, evaluando la eficiencia y eficacia de las personas trabajadoras de acuerdo con el perfil del puesto que desempeña. Lo anterior de acuerdo con las Leyes y disposiciones administrativas vigentes para este fin.

El monto del incentivo económico anual por productividad hasta un máximo 60% de un salario mensual del funcionario, de acuerdo con los resultados de la evaluación. El incentivo económico podrá cancelarse cuando se alcance una utilidad después de impuestos y contribuciones, de conformidad a lo estipulado en el reglamento institucional correspondiente

Para la ejecución de esta política, el Banco podrá adoptar los sistemas salariales que resulten convenientes para el cumplimiento de los fines legales que le han sido establecidos, los cuales deberán ser racionales y proporcionados y asegurar igualdad al segmento de personas trabajadoras a las que se aplica. Cuando se trate de eventos promocionales, trabajos especiales y esquemas de salario base más componente variable, el banco podrá establecer esquemas de remuneración de acuerdo con la actividad a desarrollar y conforme con la normativa que para estos efectos se emita.

Artículo 6. REVISIÓN DE SALARIOS

Finalizado el primer semestre de cada año o con una periodicidad menor, si así lo establece el Banco, se procederá a ajustar los salarios de acuerdo con las variaciones en el aumento en el costo de vida, correspondiente a dicho periodo, que señale el índice de precios al consumidor.

El ajuste en el segundo semestre no podrá ser inferior a la variación en el costo de vida, excepto que el Banco tenga pérdidas, en cuyo caso el Banco y UNEBANCO analizarán las posibilidades financieras de la institución para aplicar el ajuste.

Artículo 7. SALARIO ESCOLAR

El Banco de Costa Rica reconoce que el salario escolar es un derecho adquirido de las personas trabajadoras, el cual será equivalente al 8.333333% de los salarios devengados durante el periodo comprendido de enero a diciembre de cada año y pagadero en los primeros días del mes de enero del año siguiente. Las personas



trabajadoras nuevas que ingresen a la institución durante el periodo antes mencionado tendrán derecho a la parte proporcional devengada durante ese periodo con respecto a su fecha de ingreso.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8. JORNADA DE TRABAJO

Se definen las siguientes jornadas de trabajo:

Jornada ordinaria: se entiende por jornada ordinaria de trabajo el tiempo máximo que la persona trabajadora permanece a las órdenes del Banco de Costa Rica bajo las condiciones de subordinación y dependencia. Comprende el descanso mínimo obligatorio para alimentación que la persona trabajadora tiene durante cuarenta y cinco minutos al día cuando se trata de jornada continua.

La jornada ordinaria puede tener las siguientes modalidades:

Jornada diurna: es la que se presta entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.) del día. Sin embargo, cuando se trate de labores que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosas, podrá estipularse una jornada diurna de hasta 10 horas diarias si se presentan situaciones que ameriten esa extensión. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de las 44 horas semanales, salvo en aquellos casos previstos en la presente convención.

Jornada nocturna: es la que se presta entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco horas (5:00 a.m.) del día. Será de 33 horas semanales sin que pueda excederse de tales horas.

Jornada mixta: se da cuando los servicios se prestan parte durante la jornada diurna y parte en la jornada nocturna, siempre y cuando la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media. Si excede ese número de horas pasará a considerarse jornada nocturna. Será de 38 horas semanales.

Sin embargo, cuando se trate de labores que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosas, podrá estipularse una jornada mixta de hasta 8 horas diarias si se presentan situaciones que ameriten esa extensión. En todo caso la jornada semanal mixta no podrá exceder de las 38 horas semanales.

El Banco de acuerdo con las necesidades institucionales podrá establecer jornadas especiales distintas a las definidas anteriormente. El establecimiento de jornadas especiales lo será sin perjuicio de los eventuales derechos que pudiera tener la persona trabajadora en cuanto a la jornada que estuviera desempeñando.

Jornada extraordinaria: es el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de las jornadas de trabajo en sus diferentes modalidades. Por su naturaleza siempre es excepcional.

Ninguna persona trabajadora podrá laborar más de cuatro horas fuera de la jornada diaria que corresponda. No obstante, si por circunstancias muy calificadas es necesario laborar más de cuatro horas extraordinarias diarias, las horas adicionales de trabajo se remunerarán con el doble del salario que corresponda.

Ninguna persona trabajadora podrá laborar en jornada extraordinaria si no cuenta previamente con la respectiva autorización correspondiente otorgada conforme con la normativa que para esos efectos emita el Banco, que será de acatamiento obligatorio.

No se considerarán horas extraordinarias las que la persona trabajadora ocupe en subsanar los errores imputables sólo a ella o a él y que fueren cometidos durante las diferentes jornadas.

El cálculo de la hora ordinaria se efectuará de la siguiente manera: salario mensual que se paga dividido entre treinta para obtener el valor de un día de trabajo, y el resultado se divide entre el número de horas que comprenda la respectiva jornada, sea diurna, mixta o nocturna, según tenga cada persona trabajadora.

El cálculo de la hora extraordinaria es igual al valor de la hora ordinaria por el porcentaje de ley que corresponda.

Para los efectos del pago de horas extra se aplicará lo previsto en el artículo 143 del Código de Trabajo y la normativa interna, en cuanto a la exclusión de la limitación de jornada para las personas trabajadoras que se encuentren bajo las condiciones previstas en ese artículo, quienes podrán laborar hasta doce horas en forma ordinaria.

Jornada ordinaria semanal: es el trabajo que se ejecuta durante cinco días de trabajo continuo bajo el sistema de jornada continua y acumulativa. Los dos días de descanso son de manera consecutiva.

El Banco de acuerdo con las necesidades institucionales podrá establecer jornadas semanales distintas a la citada, pero siempre la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus dos días de descanso de manera consecutiva. El establecimiento de jornadas distintas lo será sin perjuicio de los eventuales derechos que pudiese tener la persona trabajadora en cuanto a la jornada que estuviere desempeñando.

Para las personas trabajadoras que ingresaron al Banco antes del 5 de mayo del 2004 se mantendrá la jornada ordinaria diurna de 38 horas y 45 minutos, la jornada nocturna de 28 horas y 45 minutos, la jornada mixta de 33 horas y 45 minutos, en una jornada semanal acumulativa de lunes a viernes; salvo que por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y el Banco se establezca la ejecución de las labores en días distintos.



Si por interés institucional el Banco requiere en las áreas que éste defina, ampliar su jornada de trabajo semanal por una superior a la estipulada hasta un máximo de 48 horas semanales si la jornada es diurna, o el máximo establecido para la jornada mixta o nocturna referenciadas a las 48 horas semanales, a las personas trabajadora que laboren en esas áreas, se les hará cada vez que presten sus servicios en jornada ampliada, un reconocimiento salarial adicional por su mayor jornada calculado a partir de su salario mensual personal, determinando el valor de la hora correspondiente según sea la jornada más un 50% sobre dicho valor, que se multiplicará por el número de horas adicionales para completar la jornada según se trate. Esta disposición se aplicará únicamente a las personas trabajadoras que ingresen a laborar a partir de la vigencia de la segunda convención colectiva.

Este reconocimiento adicional no se incorporará en forma permanente al salario de la persona trabajadora como un derecho adquirido y se suspenderá en el momento en que el Banco no requiera de tales servicios.

Artículo 09. DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS FERIADOS, ASUETOS, DESCANSO O DÍAS YA LABORADO EN JORNADA ACUMULATIVA

Cuando una persona trabajadora labore en día feriado, asueto, de descanso o día ya laborado en jornada acumulativa, la forma de pago sería: adicional sencilla la jornada ordinaria, y doble las horas extraordinarias que se trabajen en esa jornada excepcional, excepto que el día sábado o domingo sea parte de la jornada ordinaria.

Los días feriados contemplados en el artículo 148 del Código de Trabajo se reputan de pago legal obligatorio.

Cuando la persona trabajadora ingrese a laborar antes de su horario regular, siempre que haya sido autorizado previamente por su jefatura inmediata, para efecto del cómputo de la jornada extraordinaria se aplica la hora de convocatoria establecida por su jefatura inmediata, la cual debe quedar registrada en el sistema de asistencia

Artículo 10. DE LAS VACACIONES ANUALES

Las personas trabajadoras que ingresaron al Banco después del 5 de mayo del 2004 tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas, de acuerdo con los siguientes términos:

Las personas trabajadoras que tengan menos de siete años de trabajo continuo, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones.

Las personas trabajadoras que tengan de siete (7) a diez (10) años de trabajo continuo, tendrán derecho a dieciocho (18) días hábiles de vacaciones.



Quinta convención colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica y el Sindicato Unión de Empleados del Banco de Costa Rica

Las personas trabajadoras que tengan más de diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a veinte días hábiles de vacaciones.

Para las personas trabajadoras que ingresaron al Banco antes del 5 de mayo del 2004 se mantendrá el derecho a las vacaciones de acuerdo con lo siguiente:

Las personas trabajadoras que tengan menos de cinco años de trabajo continuo, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones.

Las personas trabajadoras que tengan de cinco a diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a veinte días hábiles de vacaciones.

Las personas trabajadoras que tengan más de diez años de trabajo continuo, tendrán derecho a treinta días hábiles de vacaciones.

En ambos casos, para estos efectos del derecho de vacaciones, se reconoce la antigüedad laboral acumulada en el sector público, de conformidad con la legislación aplicable y los pronunciamientos de órganos competentes respectivos.

La persona trabajadora tiene derecho a disfrutar las vacaciones dentro del plazo estipulado en el artículo 155 del código de trabajo, y de conformidad con el plan de vacaciones de cada oficina. En el caso que el patrón no conceda el disfrute de vacaciones dentro de ese periodo, la persona trabajadora podrá disfrutarlas en cualquier momento, para lo cual será suficiente que la persona trabajadora lo comuniqué por escrito a su jefe inmediato con una antelación de cinco días hábiles. En todo caso, será indispensable la previa coordinación de la persona trabajadora con su jefatura para evitar situaciones que pudieran perjudicar el servicio que se presta a los clientes del Banco.

La persona trabajadora, podrá convenir con el Banco la compensación de vacaciones de conformidad con las reglas que para esos efectos establece el artículo 156 literal c) del Código de Trabajo.

Para las personas trabajadoras que quedan electas en el Sindicato UNEBANCO y por su labor tienen designado o negociado con el Banco el tiempo completo, deben cumplir con su programa de vacaciones anualmente.

Artículo 11. INCAPACIDADES

Toda persona trabajadora que se incapacite por el seguro de enfermedad administrado por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o por el seguro de riesgos del trabajo administrado por el Instituto Nacional de Seguros (INS), tendrá derecho a que el Banco le reconozca un subsidio adicional al que corresponde pagar a dichas entidades,

que será el equivalente al 40% del salario de la persona trabajadora incapacitada. Tal subsidio adicional se pagará durante el periodo de incapacidad y hasta por el término de un año como máximo, contado a partir del primer día de incapacidad.

En los casos de incapacidades otorgadas por el INS bajo el seguro de riesgos del trabajo, el Banco reconocerá el subsidio adicional indicado en el párrafo anterior, siempre y cuando la póliza no esté indemnizando el equivalente al 100% del salario a la persona trabajadora incapacitada. En todo caso, cuando corresponda, el subsidio adicional otorgado por parte del Banco será proporcional al faltante del 100% del salario bruto de la persona trabajadora hasta por el máximo del 40% señalado en el párrafo anterior.

En todo caso, el subsidio a cargo del Banco no tendrá carácter salarial para ningún efecto legal.

Superado el término del año de incapacidad, en la eventualidad de que la persona trabajadora continúe incapacitada, tendrá derecho únicamente al subsidio reglamentario a cargo de la CCSS o del INS, según corresponda.

Lo anterior, sin perjuicio de que la persona trabajadora dentro del periodo de incapacidad adicional decida retirarse de su puesto de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho a recibir el pago de la cesantía, de acuerdo con lo que establezca la ley. No obstante, a la persona trabajadora que sea declarado por la CCSS con cualquier modalidad de incapacidad permanente que le imposibilite seguir laborando, aunque dicha declaratoria se dé en un plazo menor al término del año de incapacidad que se indica en el párrafo anterior, el Banco le reconocerá el pago de la cesantía de acuerdo con lo que establezca la ley.

A la persona trabajadora con una enfermedad terminal debidamente diagnosticada por autoridades médicas de la CCSS que decida retirarse de su puesto de trabajo, se le reconocerá cesantía de acuerdo con lo que establezca la ley.

El cómputo del tiempo total de incapacidad para los efectos de este artículo se efectuará de conformidad con las reglas que en materia de interrupción establece la CCSS o el INS, según corresponda.

El pago de los tres primeros días de incapacidad, los continuará asumiendo el Banco y en ningún caso se reducirá el importe de los derechos que le correspondan a la persona trabajadora, ya sea aguinaldo, vacaciones o cualquier otro.

Artículo 12. LICENCIAS POR EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD y ADOPCIÓN

El Banco otorgará a la persona trabajadora embarazada, de acuerdo con la recomendación médica emitida al efecto, una licencia por maternidad de ciento veinte

días naturales, distribuidos en treinta días naturales anteriores y noventa días naturales posteriores al alumbramiento. Durante la licencia el Banco le pagará el 50% del salario y el restante 50% será depositado por la CCSS, tal y como está dispuesto en el Reglamento de la CCSS.

Si el alumbramiento se produjere en forma prematura, sea antes del inicio del periodo de licencia, los ciento veinte días naturales de la licencia serán disfrutados a partir del alumbramiento.

Si el alumbramiento se produjere dentro de los treinta días naturales sin que éste haya finalizado, los días restantes de ese periodo se acumularán al periodo posterior para completar los ciento veinte días naturales de licencia.

Además, otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

a) En la adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante y en caso de que ambos adoptantes sean personas trabajadoras se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes. En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente, o el notario público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.

b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija, u ocho días consecutivos a conveniencia de la persona trabajadora; el Banco concederá este permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia.

c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. Siempre y cuando demuestre que este se hará cargo del niño o niña recién nacido. Igual permiso se otorgará a aquella persona trabajadora que en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El PANI deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite.



Durante la licencia, el sistema de pago de este subsidio se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social en su normativa sobre el "Riesgo de Maternidad", la licencia de maternidad y las licencias especiales contempladas en este artículo. El pago de esta licencia deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo.

El monto que corresponda, según el caso, al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el Banco. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el Banco y la persona trabajadora deberán aportar, a la Caja Costarricense de Seguro Social, sus respectivas contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley, a cargo del Banco, deberán ser cancelados en su totalidad a la persona trabajadora. Para todos los efectos, las licencias especiales no interrumpen el contrato laboral.

El cálculo de todos los derechos laborales establecidos en esta ley a cargo del Banco se realizará sobre la base del salario que tenía la persona trabajadora antes de dicha licencia.

La persona trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada, solo si presenta al Banco un certificado médico en el que conste que el parto sobrevendrá, probablemente, dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir este certificado."

Artículo 13. LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO

Las personas trabajadoras disfrutarán licencia con goce de salario, de acuerdo con las siguientes reglas:

Matrimonio por única vez, de la persona trabajadora: cinco días hábiles consecutivos. Esta licencia deberá solicitarse con al menos siete días hábiles de anticipación.

Fallecimiento de cónyuge, hija o hijo de la persona trabajadora: cinco días hábiles consecutivos.

Fallecimiento de padres o hermanos de la persona trabajadora: cinco días hábiles consecutivos.

Licencia por desastres naturales, siniestros o acción delictiva: cuando por causa de un evento de la naturaleza como: inundaciones, terremotos, huracanes, maremotos, deslizamientos, tornados o algún otro evento tipificado como desastre, así como por

incendio; el bien inmueble en donde resida la persona trabajadora sufra un daño grave o pérdida total o exista un riesgo evidente, el Banco le concederá una licencia de hasta cinco días hábiles consecutivos. Igual disposición se adoptará en caso de que la persona trabajadora sea víctima de robo cuantioso.

Adicionalmente el Banco, de acuerdo con sus posibilidades financieras, podrá girar a la persona trabajadora afectada una contribución económica hasta por la suma de seis millones quinientos mil colones, suma que será ajustada semestralmente con el índice de precios al consumidor, con el fin de que pueda atender parte de los gastos que le genere tal situación. El monto a girar será definido por el Banco de acuerdo con la magnitud del daño generado, pudiendo girar un anticipo luego de ocurrido el evento, si las circunstancias así lo ameritan.

Si el desastre natural o en el siniestro afectara todo el país o bien una región extensa, por lo que resulten afectadas varias personas trabajadoras, el Banco definirá si podrá o no brindar la ayuda aquí prevista.

La persona trabajadora interesada podrá solicitarle al Banco, con la debida justificación, la extensión del período de las licencias establecidas en este artículo o solicitar, con cualquier otro motivo, licencia sin goce de salario. La administración resolverá la solicitud a la luz de su deber de preservar la continuidad del servicio.

Se otorgará licencia con goce de salario hasta por tres días en caso de internamiento hospitalario de un hijo, que se podrá extender previo dictamen médico aprobado por Capital Humano. La licencia solo podrá tomarla uno de los cónyuges cuando ambos trabajen para el Banco.

Para las licencias previstas en los incisos del b. al c, su solicitud deberá hacerse el mismo día de ocurrencia del evento que propicia su otorgamiento, o a más tardar el día hábil siguiente.

En todo caso, el disfrute de todas las licencias anteriores deberá hacerse efectivo a partir de la jornada hábil inmediatamente siguiente a la ocurrencia del evento, salvo en los casos de los puntos b. y c., cuando el fallecimiento se dé en el extranjero, cuya licencia regirá a partir de su repatriación, si así lo solicita la persona trabajadora.

Artículo 13. BIS SUBSIDIO POR FASE TERMINAL

Licencia por fase terminal: la persona trabajadora que conforme con lo dispuesto en la Ley N.º 7756 beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas Menores de edad gravemente Enfermas, sea designada como responsable para cuidar una persona enferma en fase terminal, podrá solicitar la licencia allí prevista, la que se regirá en cuanto a su plazo, prórrogas, finalización y pago del subsidio correspondiente por las reglas establecidas en dicha ley y por lo dispuesto por la Caja Costarricense del Seguro Social. Asimismo, para esta licencia, será aplicable el





pago del subsidio a cargo del Banco, previsto en el artículo 11 de esta convención colectiva, cuyo monto permita completar el equivalente al 100% del salario de la persona trabajadora, todo de acuerdo con las reglas previstas en dicho artículo.

Artículo 14. UNIFORMES PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El Banco brindará a título gratuito uniforme a aquellas personas trabajadoras que se defina mediante las Disposiciones Administrativas para la Presentación Personal, Suministro y Uso de Uniformes o la normativa que la sustituya, con el fin de mantener la imagen corporativa.

Artículo 15. ASIGNACIÓN POR DIFERENCIAS DE CAJA

El Banco establecerá y mantendrá reglamentariamente un sistema de asignación por diferencias de caja. Dicha asignación se revisará anualmente, previo estudio técnico de mercado, en el seno del Comité Asesor de Desarrollo del Capital Humano.

Artículo 16. RECONOCIMIENTO DE TRANSPORTE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras que inicien o terminen sus labores presenciales entre las diez de la noche y las cinco de la mañana, tendrán derecho a que el Banco le sufrague los costos de taxi desde su casa al trabajo o a la inversa, siempre y cuando no utilicen vehículo propio o no haya servicio de autobús público. En este mismo supuesto, se podrá sufragar el costo de taxi de la parada del autobús a su lugar de trabajo y/o a la inversa cuando se presenten condiciones que así lo ameriten, siempre y cuando no utilicen vehículo propio.

El Banco podrá contratar o establecer mecanismos de transporte para las personas trabajadoras, cuando se presenten las condiciones previstas en el párrafo anterior, en cuyo caso la persona trabajadora no recibirá pago alguno por el costo de tal transporte.

Artículo 17. PAGO DE TARIFA BÁSICA CELULAR

A aquellas personas trabajadoras que el Banco, de conformidad con la normativa que resulte aplicable, les contrate el uso del teléfono celular propio para el desempeño de sus funciones al servicio de la institución, se les reconocerá la tarifa básica del servicio, según se establezca en dicha reglamentación.

Artículo 18. SUBVENCIÓN POR FALLECIMIENTO DE LA PERSONA TRABAJADORA

Como manifestación de solidaridad, el Banco reconocerá a los familiares hasta el primer grado por consanguinidad, de la persona trabajadora que fallezca, una única contribución para la atención de gastos funerarios, equivalente a seiscientos ochenta

mil colones, suma que será ajustada semestralmente con el índice de precios al consumidor, de conformidad con la normativa interna aplicable.

Artículo 19. RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE ALIMENTACIÓN POR TIEMPO EXTRAORDINARIO

Con el fin de regular el pago, registro y control de los gastos de alimentación a aquellas personas trabajadoras que por laborar tiempo extraordinario lo requieran, se observará lo siguiente:

El monto de cada orden de alimentación, se determinará tomando como referencia la suma establecida en el reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos, emitido por la Contraloría General de la República y publicado en el diario oficial La Gaceta; que se encuentre vigente.

La persona trabajadora tendrá derecho a una orden de alimentación cuando haya laborado como mínimo dos horas continuas de tiempo extraordinario debidamente autorizadas adicionales al cumplimiento de su jornada ordinaria.

El reconocimiento de orden de alimentación en los días hábiles se efectuará considerando el final del período en el cual la persona trabajadora laboró el tiempo extraordinario de la siguiente forma:

- c.1. Entre las 5:00 a.m. y las 11:00 a.m. tendrá derecho a una orden de desayuno
- c.2. Entre las 11:00 a.m. y las 4:00 p.m. tendrá derecho a una orden de almuerzo
- c.3. Entre las 4:00 p.m. y las 5:00 a.m. tendrá derecho a una orden de cena

Cuando por circunstancias especiales, las personas trabajadoras deban trabajar durante días no hábiles (días de descanso semanal, asuetos y feriados), se les reconocerá el servicio de alimentación para una jornada mayor o igual a cinco horas de trabajo, en el entendido de que se trata de tiempo extraordinario. Tal orden de alimentación será la que corresponda según lo indicado en los subincisos c.1, c.2 y c.3.

En caso de que la persona trabajadora labore 10 horas o más, tendrá derecho a una segunda orden de alimentación, que será la siguiente a la cual adquirió derecho por haber laborado las primeras cinco horas, siguiendo la secuencia de alimentación de los subincisos c.1, c.2 y c.3.

Los pagos que se hicieran por concepto de órdenes de alimentación no constituyen salario en especie, solamente es una concesión para aquellas personas trabajadoras que, por trabajar jornada extraordinaria, el Banco considere que es de su conveniencia suplirles este servicio.



La orden de alimentación debe emitirse el mismo día en que se realiza el trabajo extraordinario; en caso de excepción a más tardar el día hábil siguiente. Asimismo, deberá hacerse efectiva a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de su emisión.

Cuando por circunstancias especiales y plenamente justificadas se realicen sesiones de capacitación o reuniones presenciales de trabajo internas o externas, se podrá brindar servicio de refrigerio, siempre que la erogación sea autorizada por el superior inmediato que requiere el servicio. Por concepto de refrigerio, no se deberán efectuar pagos en efectivo a las personas trabajadoras del Banco. En estos casos, no procede pagar monto alguno por concepto de orden de alimentación.

CAPÍTULO IV CAPITAL HUMANO

Artículo 20. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

La igualdad de trato, la igualdad de oportunidades reales y la dignidad de la persona, constituyen valores de primer orden que informan el contenido de las relaciones y las prácticas laborales en el Banco de Costa Rica.

El Banco de Costa Rica y UNEBANCO, manifestamos nuestra firme convicción de proponer y promover políticas institucionales, así como acciones reales y efectivas, tendientes a erradicar cualquier práctica o modalidad de discriminación odiosa por razones laborales, de género, políticas, económicas, sociales, religiosas, tareas, sindicales, raciales, discapacidad o de cualquier otra naturaleza.

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, el Banco procurará igualdad de oportunidades en el ingreso, formación, capacitación, ascenso y promoción de las mujeres y otros colectivos.

Artículo 21. COMISIÓN DE RESCATE Y FORMACIÓN DE VALORES E IGUALDAD DE GÉNERO

El Banco de Costa Rica por medio de la Comisión de Rescate y Formación de Valores e Igualdad de Género, asume el compromiso de promover y vigilar el cumplimiento efectivo de todos estos valores, principios, objetivos y acciones afirmativas.

Esta Comisión definirá los lineamientos tendientes a la ejecución de los anteriores valores, principios y acciones afirmativas.

La comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes del Banco de Costa Rica que serán designados directamente por la Gerencia General y tres designados por la Junta Directiva de UNEBANCO. Al menos uno de sus integrantes, por cada una de las partes representadas, deberá ser una persona trabajadora femenina del Banco.

El período de las personas trabajadoras integrantes de la comisión será de tres años, su elección se realizará tres meses después de la firma de esta convención.

El Banco le facilitará a la Comisión de conformidad con sus posibilidades financieras, los recursos que requiera para su desempeño eficiente, incluyendo los permisos para que sus integrantes asistan a sesiones.

En el primer trimestre de cada año, la Gerencia Corporativa de Capital Humano presentará un informe anual a la Comisión de Rescate y Formación de Valores e Igualdad de Género en el que se expondrán las diferentes medidas que se implementaron tendientes a darle cumplimiento efectivo a estos principios y acciones afirmativas.

Artículo 22. DERECHO A LA INFORMACIÓN

El Banco de Costa Rica está obligado a mantener informadas a sus personas trabajadoras de la situación financiera, administrativa, presupuestaria, proyectos institucionales y en general acerca de la política de capital humano de la institución.

El Banco realizará semestralmente una reunión presencial o en línea según se estime conveniente, con sus personas trabajadoras, con el fin de que la administración les informe sobre la marcha del Banco, los resultados obtenidos y las principales actividades relacionadas con la gestión del plan estratégico, los planes comerciales y operativos.

Artículo 23. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

El Banco de Costa Rica y UNEBANCO conscientes de que la gestión del capital humano es el factor clave para sobrevivir en el futuro, se comprometen en propiciar condiciones recíprocas para que los programas de formación y desarrollo permitan generar el factor diferenciador del Banco a futuro: el capital humano; porque este genera valor cuando en el desarrollo de sus actividades cotidianas impacta directamente en la ejecución de la estrategia y en el logro de resultados.

Los programas de formación y desarrollo revisten una condición estratégica para el Banco y sus personas trabajadoras, por lo tanto estarán orientados a:

Promover el desarrollo profesional y humano de las personas trabajadoras del Banco, para que tengan una mejor calidad de vida.

Que las personas trabajadoras conozcan y entiendan los objetivos básicos de la estrategia organizacional, y con ello puedan determinar cuál es su contribución al logro de ésta.



Alinear la formación y el desarrollo al logro de la estrategia organizacional.

Lograr que la formación y el desarrollo:

d.1. Modele las conductas requeridas para asegurar un estilo de liderazgo capaz de guiar y motivar a las personas integrantes de su equipo hacia la consecución de la estrategia organizacional y de los objetivos personales de cada integrante del equipo.

d.2. Incremente los conocimientos y habilidades que garanticen los resultados organizacionales, así como el crecimiento personal y profesional de las personas trabajadoras.

d.3. Permitan retener al capital humano, porque cada persona trabajadora puede percibir de los programas de formación y desarrollo que existen condiciones adecuadas para establecerse en el Banco por medio de la carrera profesional.

d.4. Faculte a las personas trabajadoras para asumir un mayor nivel de exigencia en sus resultados, en respuesta a las necesidades institucionales y personales.

Promover una cultura organizacional que se oriente al servicio al cliente, trabajo en equipo y al desempeño grupal e individual.

Lograr una mejor orientación, potencialización y un óptimo aprovechamiento del capital humano.

Capacitar a las personas trabajadoras en la aplicación de nuevas tecnologías y herramientas, para el mejoramiento en la ejecución de los procesos.

El Banco promoverá la capacitación de las personas integrantes del Comité Ejecutivo de UNEBANCO en asuntos de interés institucional y realidad nacional e internacional.

Para el logro de los objetivos indicados, el Banco de Costa Rica a través de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, deberá:

Desarrollar las condiciones necesarias para que la formación y desarrollo se pueda ejecutar de forma satisfactoria, y que sean un factor para que las personas trabajadoras se motiven en buscar su crecimiento profesional y personal, en beneficio suyo y del Banco; y que a su vez contribuya a la consecución de la estrategia organizacional.

Propiciar un portafolio de programas de formación y desarrollo creativos, con estándares internacionales, que faciliten la generación de grupos innovadores capaces de acelerar las curvas de aprendizaje, replicar experiencias e identificar soluciones genuinas para contribuir a la competitividad del Banco de Costa Rica.

Poner en práctica nuevas alternativas y metodologías para ofrecer a las personas trabajadoras oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.

Garantizar la igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras del Banco para poder acceder a los programas de formación y desarrollo que se establezcan, independientemente del área geográfica en que se encuentre o del puesto que ocupe.

Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de alto desempeño, por medio de programas de formación específicos y de pasantías en entidades financieras o en centros de estudio de alto nivel, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

Desarrollar estrategias enfocadas a que las personas trabajadoras conozcan los beneficios de los programas de formación y desarrollo, y del compromiso compartido que existe entre el Banco y sus personas trabajadoras, de transformar a la organización a través del capital humano.

Destinar anualmente los recursos económicos para la formación y desarrollo del capital humano del Banco, el cual, será igual o superior al 0.5% hasta un 5% del rubro general de salarios del Banco presupuestados para ese mismo año.

Artículo 24. CARRERA BANCARIA.

La carrera bancaria es un derecho de las personas trabajadoras. La promoción y ascensos se sujetarán a procedimientos que aseguren la transparencia, objetividad y la igualdad de oportunidades de participación. Los nombramientos, ascensos y cualquier otro movimiento similar, se realizarán conforme el procedimiento de concurso interno, cuya regulación se desarrollará en el Reglamento autónomo de trabajo.

El Banco podrá recurrir al mecanismo de selección y contratación externa, únicamente cuando se haya agotado el mecanismo de concurso interno, que se realizarán de acuerdo con el Reglamento emitido por la Junta Directiva, que deberá incorporar en el procedimiento la aplicación de los principios del concurso externo. Este mecanismo no excluye la participación de las personas trabajadoras de carrera.

Para la designación de personas que vayan a ocupar puestos del nivel inmediato inferior al de Subgerente; y sin necesidad de haber tramitado un concurso interno previo, se podrá tramitar un procedimiento de selección de las personas trabajadoras del Banco o de selección y contratación de oferentes externos.

De igual forma aplicará para los puestos del nivel inmediato inferior al del Subauditor interno.

El Banco por interés institucional, previa evaluación de servicios satisfactoria de la persona trabajadora podrá mantener nombrados hasta por seis meses al personal



designado como interino en plaza vacante en sueldos fijos, hasta con una sola prórroga por periodo igual; una vez cumplido el tiempo estipulado, y cumpliendo con los principios de eficiencia y eficacia en la sana administración, se nombrará en plaza vacante como personal fijo, previo concurso correspondiente.

Las personas trabajadoras contratadas bajo el régimen de confianza se nombrarán de conformidad con el reglamento especial promulgado en esta materia.

Artículo 25. CRÉDITO PARA PERSONAS TRABAJADORAS

Para los créditos a la persona trabajadora, el Banco mantendrá una política de tasas activas sustentadas en los criterios de riesgo crediticio establecidos en las políticas institucionales y los instrumentos técnicos que utiliza el Banco para esos efectos.

Artículo 26. ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral constituye uno de los derechos que conforman la carrera bancaria.

Ninguna persona trabajadora, podrá ser despedida por motivos disciplinarios, salvo que se demuestre que cometió una falta grave que justifique su cesación, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 81 del Código de Trabajo, previo cumplimiento del debido proceso.

La persona trabajadora que sea despedida en forma arbitraria, ilegal o discriminatoria, así declarado en sentencia judicial firme, tendrá derecho a su reinstalación y, a título de daños y perjuicios, se le reconocerá el pago de todos los salarios caídos, desde la fecha en que fue despedida, hasta la fecha en que efectivamente se reincorpore. En tal caso, de haber estado afiliada a la Asociación Solidarista, la persona trabajadora, deberá reintegrar a la Asociación los aportes patronales que haya retirado al momento de la terminación del contrato. A criterio de la persona trabajadora, en la ejecución de la correspondiente sentencia, podrá optar por la reinstalación con el pago de los salarios caídos o, el pago de dichos salarios caídos y el importe del auxilio de cesantía que le corresponda de acuerdo con su antigüedad –incluyendo al ajuste contemplado en el artículo 29-, más el importe de preaviso, descontándose para tal efecto los aportes que haya hecho el Banco a la Asociación Solidarista.

Artículo 27. AUDIENCIA POR REESTRUCTURACIÓN

Cuando por motivos de fuerza mayor o para lograr una mejor y eficiente prestación de los servicios, el Banco requiera objetiva e inevitablemente suprimir plazas, deberá realizar el estudio correspondiente y de previo a implementar la reestructuración, deberá suministrar el estudio técnico a UNEBANCO para su análisis y para que se pronuncie dentro del término de quince días hábiles.

La decisión final la adoptará la administración, la cual debe tomar en cuenta las opiniones manifestadas durante el estudio técnico por el sindicato UNEBANCO, y por las personas trabajadoras del área analizada.

En caso extremo que se deba reestructurar la plaza, el Banco cancelará la cesantía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de esta convención.

En caso de terminación de la relación de trabajo por reorganización administrativa (reestructuración) debidamente aprobada por la Junta Directiva, el Banco pagará a la persona trabajadora afectada una indemnización según lo establecido en el artículo 28 de esta convención.

Artículo 28. AUXILIO DE CESANTÍA

Las personas trabajadoras que laboren para el Banco tienen derecho del auxilio de cesantía, de acuerdo con el cálculo que se disponga en la ley vigente.

Artículo 29. COMITÉ ASESOR DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

El Comité Asesor de Desarrollo del Capital Humano, tiene como finalidad promover el desarrollo y participación de las personas trabajadoras en condiciones de igualdad y equidad. El Comité Asesor será un órgano consultivo y recomendativo para la Gerencia General del Banco de Costa Rica.

El Comité Asesor estará integrado por dos representantes del Banco y dos de UNEBANCO y sus integrantes permanecerán tres años en el ejercicio de ese cargo.

Las funciones de este Comité Asesor serán:

Emitir criterio sobre las propuestas de regulaciones generales tales como políticas, reglamentos y disposiciones administrativas que dicte el Banco en temas relacionados con la administración de personal.

Conocer de las disposiciones que sobre jornadas y horarios de trabajo, políticas salariales y sistemas salariales que proponga el Banco.

Conocerá de todos aquellos asuntos que conciernan a los intereses económicos y sociales comunes de las personas trabajadoras, relacionadas con las estipulaciones de la convención colectiva, según lo proponga UNEBANCO o el Banco.

Los acuerdos del Comité Asesor serán de carácter recomendativo, los cuales serán considerados por la Gerencia General o la Gerencia Corporativa de Capital Humano al momento de emitir las disposiciones finales sobre los temas analizados.

El Comité emitirá la regulación interna en cuanto a su funcionamiento.



CAPÍTULO V CALIDAD DE VIDA

Artículo 30. CALIDAD DE VIDA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LA PERSONA TRABAJADORA

El Banco de Costa Rica y UNEBANCO se comprometen en promover efectivamente la calidad de vida y de trabajo de sus personas trabajadoras, la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares y con ello contribuir también a que sus familiares mejoren en este aspecto.

La promoción de la calidad de vida constituye un objetivo del mayor interés del Banco y UNEBANCO, de carácter transversal, que se integra a todos los ámbitos de las condiciones de trabajo y prácticas laborales, tendiente a facilitarle a las personas trabajadoras el más alto nivel de satisfacción laboral y de bienestar físico, mental, económico y social.

La calidad de vida comprende, entre otros, acciones que se enfocan a instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, sin discriminaciones de ninguna especie, el respeto de la dignidad, de los derechos fundamentales y laborales de las personas trabajadoras.

El Banco y UNEBANCO se comprometen a establecer conjuntamente programas que fomenten el bienestar integral de las personas trabajadoras, la prevención de la salud y protección contra cualquier condición de trabajo o riesgo que resulte de la existencia de factores nocivos, colocar y mantener a las personas trabajadoras en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas, psicológicas y conocimientos, que le permitan su desarrollo personal y profesional.

El Banco extenderá la cobertura territorial, de acuerdo con los estudios técnicos que realice, de los servicios médicos de empresa que actualmente se prestan en oficina central, así como el servicio odontológico, como una facilidad para las personas trabajadoras. El plan de extensión de estos servicios deberá presentarse ante el Comité Asesor de Desarrollo del Capital Humano, en un plazo no mayor a los tres meses siguientes, a partir de la vigencia de esta convención.

Artículo 31. IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Las partes declaran la trascendencia que le reconocen a todo lo relativo a la salud ocupacional, la cual tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental de las personas trabajadoras.

Asimismo, se reconoce que la prevención de riesgos laborales es fundamental del quehacer diario, es por ello que el Banco se compromete a realizar las acciones que le

permitan ir alcanzando el más alto nivel de salud ocupacional en las actividades laborales, cumpliendo con la legislación vigente y adaptándola a los cambios tecnológicos y políticos del tiempo.

Artículo 32. COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

La Comisión de Salud Ocupacional está integrada por tres representantes de las personas trabajadoras, que serán designadas por la Junta Directiva de UNEBANCO, y tres representantes del Banco nombrados por la Gerencia General, el periodo de su nombramiento será de tres años, cuyo régimen de funcionamiento se regulará por el instructivo que establezca la propia comisión. Al menos uno de sus integrantes, por cada una de las partes representadas, deberá ser una persona trabajadora femenina del Banco.

Las funciones que le competen a esta Comisión son las que establece el artículo 288, siguientes y concordantes del Código de Trabajo y las estipuladas en el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional según Decreto Ejecutivo N.º 18379-fss.

El Banco establecerá un programa que evalúe el impacto que las tecnologías de información y comunicaciones pudieran tener en la calidad de vida de las personas trabajadoras, particularmente en la organización del trabajo, duración e intensidad del trabajo y cualificaciones profesionales, que será uno de los objetivos de la Comisión de Salud Ocupacional.

Artículo 33. UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL

El Banco mantendrá la Unidad de Bienestar Laboral, que se dotará de todos los recursos humanos, materiales y tecnológicos que sean necesarios para procurar que las personas trabajadoras alcancen el mayor nivel de bienestar físico y laboral.

La Unidad de Bienestar Laboral le brindará a la Comisión de Salud Ocupacional toda la colaboración y asesoría técnica que necesite, y funcionará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 300 del Código de Trabajo, la cual le brindaría a la comisión todo el apoyo y asesoría que requiera.

Artículo 34. PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

El Banco conjuntamente con UNEBANCO, promocionarán como parte de las políticas de calidad de vida, programas dirigidos a la formación cultural y al bienestar físico-laboral para las personas trabajadoras, mismos que se ejecutarán en coordinación entre UNEBANCO y la Unidad de Bienestar Laboral.

Para estos efectos el Banco destinará la suma necesaria de acuerdo con los planes que conjuntamente se propongan desarrollar. Para este efecto, UNEBANCO y la administración del Banco prepararán y definirán conjuntamente el programa anual de



actividades, el cual se aprobará, en el presupuesto de cada año, incluyéndose la correspondiente partida presupuestaria.

CAPÍTULO VI PARTICIPACIÓN DE UNEBANCO EN PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

Artículo 35. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

La participación de UNEBANCO en esta materia se regirá por lo establecido en el Reglamento relativo a los procedimientos administrativos, hostigamiento laboral (mobbing), disciplinarios y de responsabilidad patrimonial.

Artículo 36. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se incorpora a la presente convención colectiva el procedimiento que en materia de acoso sexual se establece en el Reglamento contra el hostigamiento sexual en el conglomerado BCR que para tal efecto emitió la Junta Directiva General del Banco.

ARTICULO 36 BIS.- MECANISMOS DE SOLUCION ALTERNOS A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

El Banco regulará en el Reglamento de Procedimientos Administrativos, los mecanismos de solución alterna a los procedimientos administrativos disciplinarios y de responsabilidad patrimonial que considere pertinentes, tales como la conciliación, procedimiento abreviado, reparación integral del daño o cualquier otro.

CAPÍTULO VII MARCO DE REGULACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 37. FOMENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL

El Banco mantendrá y desarrollará una política que sea plenamente respetuosa y garantice el libre ejercicio de los derechos colectivos y sindicales.

El Banco no establecerá ni fomentará, ni consentirá tratos discriminatorios que afecten a las personas trabajadoras afiliadas a la entidad sindical.

Cualquier acto contrario a la libertad sindical será absolutamente nulo y se sancionará de acuerdo con lo estipulado en los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo.

Se incorporan a esta convención colectiva todos los convenios y recomendaciones de la organización internacional del trabajo (OIT), adoptados en materia de libertad sindical, aprobados por la Asamblea Legislativa.



Quinta convención colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica y el Sindicato Unión de Empleados del Banco de Costa Rica

Artículo 38. TRÁMITE Y RESPUESTA DE GESTIONES

Ambas partes se comprometen a atender sus gestiones con diligencia y prontitud y responder las cuestiones planteadas dentro del término de diez días hábiles, posteriores a su presentación.

Artículo 39. AUDIENCIA Y REUNIÓN

En el mayor interés de la armonía obrero patronal y con el objeto de mantener un análisis y diálogo permanente sobre los asuntos que conciernen a las personas trabajadoras y la institución, ambas partes celebrarán una reunión ordinaria mensual, en la cual estarán presentes las personas representantes de las partes a que alude el artículo 2 de esta convención colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de asuntos urgentes o extraordinarios, ambas partes se concederán audiencia, cuando la otra lo solicite por escrito o medio electrónico dentro del término de cinco días hábiles siguientes. En la correspondiente gestión, la parte interesada indicará los puntos de agenda.

Artículo 40. FACILIDADES Y VENTAJAS

El Banco reconoce y otorgará, a UNEBANCO, las garantías, y facilidades requeridas para el cumplimiento de esta convención colectiva de trabajo. El Banco le permitirá a UNEBANCO el uso de medios de transporte así como de todos sus medios para comunicarse con las personas trabajadoras, tales como telefónicos, radiales, fax, medios electrónicos (internet, intranet, correo electrónico), valijas, murales o pizarras en cada uno de los centros de trabajo, los cuales deberán utilizarse de manera razonable, sin que se altere el normal funcionamiento de las oficinas del Banco. Tratándose del uso del medio de transporte, UNEBANCO, hará la solicitud con la debida antelación y el Banco lo autorizará dentro de sus posibilidades.

Asimismo, UNEBANCO, le presentará anualmente a Gerencia Corporativa de Capital Humano un plan de capacitación, consistente en talleres y seminarios, de carácter laboral y sindical, con la finalidad que se incluya en la programación anual de actividades de esa gerencia de común acuerdo.

Artículo 41. ESTABILIDAD SINDICAL

Las personas designadas como representantes sindicales por UNEBANCO tendrán derecho de la estabilidad laboral y no podrán ser despedidas salvo que incurran o hayan incurrido en una falta disciplinaria sancionable con el despido, para lo cual deberá seguirse el procedimiento especial correspondiente. Tampoco podrán verse afectadas por modificaciones en sus condiciones laborales. En caso de reestructuración gozarán de la misma protección de conformidad con lo que establece el convenio 135 y la recomendación 143 de la OIT.

Artículo 42. REUNIÓN CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas directivas y las personas delegadas de UNEBANCO tienen el derecho de reunirse con las personas trabajadoras en los distintos centros de trabajo y dentro de la jornada de trabajo, siempre que no se altere la normal prestación del servicio. UNEBANCO hará la solicitud al respectivo jefe del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres días, quien brindará la colaboración necesaria.

El Banco reconoce el derecho de las personas integrantes del Comité Ejecutivo, y de las delegadas de UNEBANCO para celebrar reuniones fuera de horas de trabajo con las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo del Banco de Costa Rica, con excepción de todas las áreas de acceso restringido. La celebración de estas reuniones se deberá coordinar previamente con la administración del respectivo centro de trabajo, sin que se altere el normal funcionamiento de las oficinas del Banco.

Cuando a estas reuniones asistieren personas ajenas al Banco, como asesores o personas trabajadoras de UNEBANCO, deberán acreditarlos previamente con indicación de nombre, domicilio y cédula, y deberán obtener autorización para el ingreso, debiéndose respetar las regulaciones que en materia de seguridad haya emitido el Banco. Durante la reunión las personas trabajadoras del Banco deberán portar el carné de la institución, y las personas autorizadas el de visitante. El Banco no asumirá responsabilidad civil alguna con motivo de la realización de estas visitas.

Artículo 43. OTROS PERMISOS CON GOCE DE SALARIO

Con el fin de promover la capacitación de los dirigentes o afiliados al Sindicato, podrá el Banco otorgar permiso con goce de salario a estos, en las oportunidades que se le solicite, mediante una nota dirigida al Gerente General con quince días de anticipación, justificando y documentando la importancia del evento.

Artículo 44. LOCAL DE UNEBANCO

El Banco continuará proporcionándole a UNEBANCO el uso del local, en la ciudad de San José, salvo que de común acuerdo se traslade su sede a otra provincia.

El Banco continuará otorgándole todas las facilidades y servicios que actualmente le presta y cualquier otro necesario para la normal operación de sus funciones.

Artículo 45. NUEVAS PERSONAS TRABAJADORAS

El Banco le informará mensualmente a UNEBANCO de la contratación de las nuevas personas trabajadoras (permanentes o temporales) y le brindará un espacio dentro del proceso de inducción, para que esas personas trabajadoras conozcan sus objetivos y actividades.

Artículo 46. DEDUCCIÓN DE CUOTAS

El Banco continuará deduciendo de la planilla de salarios, a solicitud de la Junta Directiva de UNEBANCO, las cuotas ordinarias y extraordinarias de las personas trabajadoras afiliadas.

En la solicitud se indicará expresamente que cuenta con la autorización de la persona trabajadora.

Cualquier otra solicitud de deducción, deberá tener la autorización expresa de la persona trabajadora y se aplicará si técnicamente resulta posible.

Artículo 47. LICENCIA PARA SESIÓN A JUNTA DIRECTIVA UNEBANCO

El Banco le concederá a las personas directivas de UNEBANCO licencia con goce de salario, una vez por mes, para que asistan a sesión de su Junta Directiva

Artículo 48. LICENCIA A LAS PERSONAS DIRECTIVAS DE UNEBANCO

El Banco concederá licencia con goce de salario a dos personas integrantes de Comité Ejecutivo de UNEBANCO, una de ellas deberá ser la persona que ocupe el puesto de la Secretaría General del Sindicato, o cualquier otra persona que la sustituya en su cargo, por todo el período electo que indique el estatuto del sindicato. La otra persona trabajadora será designada por el Comité Ejecutivo de UNEBANCO. Estas dos personas trabajadoras con licencia deben cumplir en el año respectivo, su derecho de vacaciones recibidas anualmente y no perderán ninguno de los derechos establecidos en esta convención o en su contrato individual.

Además, el Banco le concederá al Sindicato veinticinco (25) días hábiles por mes, con goce de salario, para que la Junta Directiva los distribuya a su mejor conveniencia, entre sus integrantes, los cuales se destinarán al cumplimiento de labores propias de la entidad gremial.

Artículo 49. LICENCIA PARA ASISTENCIA A ASAMBLEA GENERAL

El Banco otorgará dos permisos por año, con goce de salario, a 10 personas delegadas de UNEBANCO, para que asistan a su Asamblea General. Asimismo, otorgará un permiso por año, con goce de salario, a una persona delegada de UNEBANCO por cada oficina del Banco para que asistan al congreso anual de esta organización.

La nómina de las personas delegadas la comunicará UNEBANCO a la Gerencia Corporativa de Capital Humano con una anticipación de diez (10) días hábiles.





Quinta convención colectiva de trabajo del Banco de Costa Rica y el Sindicato Unión de Empleados del Banco de Costa Rica

Artículo 50. PERMISOS A INTEGRANTES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE UNEBANCO

El Banco otorgará una licencia de 10 días calendario bianuales, con goce de salario, que se distribuirán entre los integrantes del tribunal electoral de UNEBANCO, para que se dediquen a atender el proceso de elección de la Junta Directiva del Sindicato. En el caso que se postule solo una papeleta, esta licencia se reducirá a la mitad.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 51. VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

La presente convención colectiva tendrá una vigencia de tres años, a partir de su firma y depósito. De conformidad con el artículo 58 del Código de Trabajo esta convención se prorrogará automáticamente por un periodo igual si ninguna de las partes la denuncia oportunamente. En este último caso (de haber denuncia), se mantendrá todas sus disposiciones vigentes mientras se negocia y celebra la siguiente.

Por ser de interés institucional, el Banco facilitará en forma impresa, un ejemplar de la convención colectiva, para cada persona trabajadora en material de buena calidad, a distribuir por UNEBANCO.

DISPOSICIONES FINALES

Transitorio I.

Para los efectos del artículo 36 Bis, las partes firmantes de esta convención se comprometen a presentar la propuesta del reglamento requerido en un plazo máximo de seis meses, a partir de la vigencia de esta convención.

Transitorio II

Dentro del plazo de un año a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva, la Gerencia Corporativa de Capital Humano, elaborará los estudios técnicos respectivos y podrá aplicar los ascensos y/o movimientos definitivos, de conformidad con las disposiciones establecidas en esta norma transitoria, sin necesidad del procedimiento denominadas operativas, técnicas y profesionales: el plazo mínimo de realizar las nuevas funciones debe ser de seis meses de forma ininterrumpida, realizándose la verificación del cumplimiento de los requisitos del perfil, la evaluación de desempeño ordinario de concurso interno, garantizándose siempre la idoneidad, de aquellas personas trabajadoras que se encuentren en condición temporal o de recargo de funciones, quienes deberán cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

1. Para el caso de las categorías del último período que pueda ser considerado en el proceso con una nota igual o superior a 80.
2. Para el caso de los puestos que tengan personal a cargo: el plazo mínimo de realizar las nuevas funciones de forma ininterrumpida es de al menos un año, se deberá considerar los resultados de la evaluación de clima organizacional lo correspondiente a la dimensión de liderazgo de los últimos dos años de cada persona trabajadora, la cual debe ser igual o mayor a un 90%, los resultados de la evaluación cualitativa de los últimos dos periodos que pueden ser considerados en el proceso de valoración con una nota igual o superior a 90%, la certificación gerencial del Programa de Expansión sin límites con el nivel que esté vigente al momento, así como el cumplimiento de los requisitos del perfil del puesto.

El transitorio permanecerá en vigor por un año a partir del momento de la homologación de la V Convención Colectiva por parte del Ministerio de Trabajo. El transitorio será aplicado para todas las personas que cumplan los requisitos al momento de iniciar su vigencia y también para aquellas personas que cumplan con dichos requisitos durante el año de vigencia mencionado del presente transitorio.

Transitorio III.

Durante los primeros doce (12) meses de vigencia de la Convención Colectiva, el ajuste salarial semestral por concepto de variación del costo de vida, previsto en los artículos 5 inciso b) y 6 de esta V Convención Colectiva, no procederá automáticamente cuando la variación porcentual semestral del índice de precios al consumidor sea superior al 10%.

En este supuesto, el Banco y UNEBANCO se comprometen a iniciar conversaciones para negociar el porcentaje de ajuste del costo de vida aceptable, dentro del mes siguiente de la publicación del índice de precios al consumidor, y en caso de no llegar a un acuerdo se aplicará el artículo 6 de la V Convención Colectiva.

Fin del texto de la V Convención Colectiva

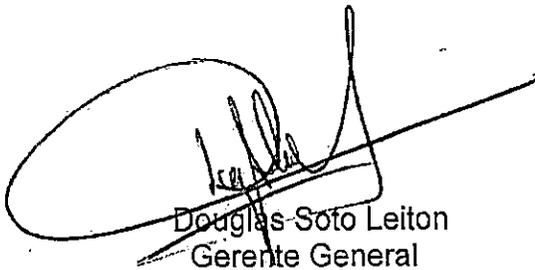
Tercero: Ambas partes acuerdan remitir el texto definitivo de la V Convención Colectiva de Trabajo transcrito para las correspondientes aprobaciones para proceder con el envío del texto negociado y aprobado al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación. ES TODO.



Artículo III.
Termina la reunión

Termina la reunión 02-2024 de la V Convención Colectiva de los funcionarios del BCR, a las nueve horas del 09 de agosto del 2024.

Representantes Patronales:



Douglas Soto Leiton
Gerente General



Manfred Saenz Montero
Gerente Corporativo Jurídico

Representantes Laborales



Jonathan Blanco Lizano
Secretario General
Sindicato Unebanco