

PROYECTO VI CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

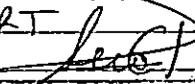
0

ACTA DE CIERRE

Al ser las quince horas del día quince de noviembre del año dos mil veinticuatro, proceden las partes Negociadoras **GINA CARVAJAL VEGA** y **JUAN CARLOS CHAVES ARAYA**, en su orden Gerente General Corporativa y Secretario General de SIBANPO respectivamente a dar por concluida la negociación de la VI Convención Colectiva de Trabajo y al respecto citamos en lo literal e incólume, el Proyecto negociado, el cual, de manera integral regula:

Proyecto VI Convención Colectiva de Trabajo

Banco Popular y de Desarrollo Comunal

| | |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL | |
| DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO | |
| A las: 12:15 | horas del 17/12 |
| del año | 2024 |
| Oficina: | DRT |
| Recibido por: |  |

Proyecto de VI Convención Colectiva de Trabajo, noviembre 2024

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

8

VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL (BPDC) SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO POPULAR (SIBANPO)

Tabla de contenidos

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| PARTE PRIMERA..... | 5 |
| DISPOSICIONES GENERALES..... | 5 |
| Artículo 1. Ámbito de aplicación..... | 5 |
| Artículo 2. Equidad e igualdad de oportunidades..... | 5 |
| Artículo 3. Cobertura y excepciones..... | 5 |
| Artículo 4. Representantes de las partes..... | 6 |
| Artículo 5. Respeto mutuo y relación entre las partes..... | 6 |
| PARTE SEGUNDA..... | 7 |
| GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y CARRERA ADMINISTRATIVA..... | 7 |
| Artículo 6. Carrera administrativa..... | 7 |
| Artículo 7. Manual de puestos y perfiles..... | 8 |
| Artículo 8. Selección de Personal..... | 9 |
| TRANSITORIO I..... | 12 |
| TRANSITORIO II..... | 12 |
| Artículo 9. Periodo de prueba..... | 12 |
| Artículo 10. Promoción y ascensos..... | 13 |
| Artículo 11. Trámite de traslados..... | 14 |
| PARTE TERCERA..... | 14 |
| CONDICIONES DE TRABAJO..... | 14 |
| Artículo 12. Jornadas de trabajo..... | 14 |
| Artículo 13. Teletrabajo..... | 18 |
| Artículo 14. Jornada extraordinaria de trabajo..... | 19 |
| Artículo 15. Días feriados..... | 19 |
| Artículo 16. Vacaciones..... | 19 |
| Artículo 17. Espacio físico para alimentación..... | 21 |
| Artículo 18. Tiempo de alimentación..... | 21 |

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Artículo 19. Alimentación en tiempo extraordinario | 22 |
| Artículo 20. Viáticos y transporte..... | 22 |
| Artículo 21. Riesgos por uso y medios de transporte..... | 23 |
| Artículo 22. Licencias para conducir | 23 |
| Artículo 23. Uniformes, útiles e implementos | 23 |
| Artículo 24. Uso y conservación de los uniformes e implementos | 24 |
| Artículo 25. Licencias | 24 |
| Artículo 26. Incapacidades | 26 |
| TRANSITORIO | 27 |
| Artículo 27. Servicios médicos | 28 |
| Artículo 28. Póliza de vida..... | 28 |
| Artículo 29. Guardería infantil..... | 28 |
| Artículo 30. Ayuda para gastos de sepelio (ANULADO PARCIALMENTE) | 29 |
| Artículo 31. Condiciones de crédito para el personal | 29 |
| Artículo 32. Fondo de retiro..... | 29 |
| PARTE CUARTA | 29 |
| SALARIOS Y OTRAS RETRIBUCIONES ECONÓMICAS..... | 29 |
| Artículo 33. Salario..... | 29 |
| Artículo 34. Deducciones | 30 |
| Artículo 35. Reajustes y aumentos de salarios | 30 |
| Artículo 36. Reconocimiento de antigüedad..... | 30 |
| Artículo 37. Reconocimiento por carrera profesional | 31 |
| Artículo 38. Recargo de funciones | 31 |
| Artículo 39. Trámite administrativo de reclasificación, reasignación y revaloración | 31 |
| Artículo 40. Traslado voluntario de modalidad salarial bases más pluses a salario único . | 32 |
| TRANSITORIO: Programa de incentivo de traslado voluntario de modalidad salarial base más pluses a salario único..... | 32 |
| Artículo 41. Programa de movilidad laboral voluntaria | 33 |
| Artículo 42. Fondo de protección | 35 |
| Artículo 43. Pago de erogaciones | 36 |
| Artículo 44. Auxilio de cesantía | 36 |
| Artículo 45. Salario escolar | 37 |
| PARTE QUINTA..... | 38 |
| PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS | 38 |

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Procedimiento administrativo disciplinario y de responsabilidad civil, y mecanismos alternos de solución de conflictos | 38 |
| Artículo 46. Procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial | 38 |
| Artículo 47. Debido Proceso..... | 38 |
| Artículo 48. Medidas Cautelares | 40 |
| Artículo 49. Mecanismos de solución alterna de conflictos, en el procedimiento administrativo | 41 |
| Artículo 50. Órgano Director del Procedimiento Administrativo..... | 43 |
| Artículo 51. Junta de Relaciones Laborales..... | 43 |
| Artículo 52. Aplicación de Sanciones | 45 |
| Artículo 53. Término para sancionar | 45 |
| PARTE SEXTA | 45 |
| DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES..... | 45 |
| Artículo 54. Función Contralora del Sindicato | 45 |
| Artículo 55. Libertad Sindical..... | 46 |
| Artículo 56. Licencias y permisos sindicales | 48 |
| PARTE SÉPTIMA | 49 |
| HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y SALUD OCUPACIONAL | 49 |
| Artículo 57. Hostigamiento sexual y acoso laboral..... | 49 |
| Artículo 58. Prohibición de discriminación y prevención de la violencia de género..... | 50 |
| Artículo 59. De la salud ocupacional | 50 |
| Artículo 60. Del tratamiento de los trabajadores que padecen la enfermedad de alcoholismo y/o adicciones | 50 |
| PARTE OCTAVA | 51 |
| DISPOSICIONES FINALES..... | 51 |
| Artículo 61. Incumplimiento..... | 51 |
| Artículo 62. Vigencia | 52 |

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL (BPDC)

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO POPULAR (SIBANPO)

PARTE PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Esta Convención Colectiva de trabajo se suscribe entre el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular, Sibanpo, conforme lo estipulado en el artículo 62 de la Constitución Política y Capítulo III del Código de Trabajo. La misma es de aplicación general y regula las condiciones laborales, en todo el territorio nacional, de los funcionarios que laboran al servicio de este Banco, en condiciones de subordinación jurídica, bajo cualquier tipo de contratación, y constituye Ley Profesional.

Artículo 2. Equidad e igualdad de oportunidades

Formarán parte integral de la presente Convención Colectiva, en cuanto al personal en igualdad de oportunidades, los alcances de la Ley 7600 para personas con discapacidad, así como también lo relacionado con la equidad e igualdad de género.

Artículo 3. Cobertura y excepciones

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene carácter de Ley Profesional para:

- a) Todas las partes que la suscriben.
- b) El personal que al momento de su entrada en vigencia labore para el Banco.
- c) El personal que a futuro ingrese a trabajar al Banco.

Quedan excluidos de los alcances y efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los puestos de Gerente General Corporativo, Subgerencias Generales, Auditor Interno y Sub Auditor Interno, Asesor Legal de la Junta Directiva Nacional, Director Jurídico, Director Financiero Corporativo, Director Corporativo de Capital Humano, Director General de Transformación e Innovación y Director General y de Banca Social, así como cualquier

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

otro Director General que se cree posterior a la homologación de la presente convención y se encuentre fuera de la escala salarial.

Cuando un trabajador al que resulte aplicable la presente Convención Colectiva pase a ocupar alguno de los cargos antes mencionados, una vez finalizado el plazo de su nombramiento o con la terminación incausada del mismo, podrá optar entre el retorno a su puesto original o a la terminación de su relación.

Transitorio único: Las nuevas exclusiones de los puestos de Director Financiero Corporativo, Director Corporativo de Capital Humano, Director General de Transformación e Innovación y Director General y de Banca Social, no afectarán eventuales derechos adquiridos de quienes hubieren interpuesto una acción judicial reclamando derechos derivados de la cobertura de la V Convención Colectiva a uno de esos cargos.

Artículo 4. Representantes de las partes

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal (Sibanpo).

Para los efectos de esta Convención Colectiva, las partes son:

a) Por representantes patronales: Los consignados en la Ley Orgánica del Banco Popular y el Reglamento Interior de Trabajo; conforme la designación que realice la Junta Directiva Nacional, en el ámbito de sus competencias, al amparo del artículo 24 de la Ley Orgánica. Para la presente Convención Colectiva, corresponde dicha representación a la Gerencia General Corporativa, conforme al Acuerdo de Junta Directiva Nacional.

b) Por representantes sindicales: El Secretario General conforme a lo estipulado en el artículo 19 del Estatuto de Sibanpo que se encuentra vigente y aquellos que éste designe para participar en los diferentes procesos de negociación que se den a nivel institucional.

La designación de los representantes para las comisiones que se definen en esta Convención, serán nombradas por cada una de las partes.

Artículo 5. Respeto mutuo y relación entre las partes

Los representantes del Patrono y del Personal, se deberán guardar respeto mutuo y consideración en sus relaciones, basados en reglas comunes de relación según los siguientes incisos:

- a) La respuesta en tiempo y forma a los requerimientos de cualquiera de las partes negociantes, en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir del recibo. Si esto fuese incumplido, Sibanpo o la parte interesada podrán exigir el cumplimiento de lo pedido por los

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

medios que la ley establece, salvo acuerdo en contrario, o que motivos de fuerza mayor o disposiciones legales lo impidan.

b) La comunicación permanente para tratar los temas de interés, estableciendo reuniones periódicas al menos una vez al mes, o cuando sea necesario y las circunstancias así lo permitan.

c) En asuntos urgentes o graves y de interés institucional a juicio del solicitante, se podrá realizar una reunión dentro de los dos días hábiles siguientes al recibo de la solicitud por aquel a quien le haya sido solicitada. En cualquier otro caso, la reunión deberá realizarse dentro de los ocho días hábiles siguientes al recibo de la solicitud mencionada.

PARTE SEGUNDA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 6. Carrera administrativa

El Banco y Sibanco, como partes negociadoras, reconocen la carrera administrativa, como el sistema técnico de gestión del talento, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la organización y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el desarrollo del personal.

Ambas partes se comprometen que, en la aplicación del sistema técnico de la carrera administrativa, propondrán y promoverán políticas institucionales tendientes a erradicar prácticas discriminatorias de cualquier tipo, por razones laborales, de género, de discapacidad, políticas, económicas, sociales, religiosas o de cualquier otra naturaleza.

El Banco se compromete a garantizar la carrera administrativa a todo el personal dentro de la Institución y la estabilidad laboral plena de todos los trabajadores con plaza en propiedad.

El personal temporal que ha sido capacitado y ha superado satisfactoriamente el período de prueba, tendrá prioridad en contrataciones posteriores o cuando un concurso se declare desierto. Entendiéndose entonces que el Banco no contratará personal de primer ingreso hasta tanto no se verifique la disponibilidad de las personas indicadas en este párrafo.

Toda persona que haya ganado mediante concurso una plaza en propiedad y haya superado satisfactoriamente el periodo de prueba será considerado como trabajador regular, con todos los derechos que como tal le corresponden.

En el caso del personal interino, éste gozará de la estabilidad laboral, en el entendido de que le asiste el derecho de no ser removido de su puesto, hasta tanto no sea nombrado, en ese puesto, un titular vía concurso. El Banco procurará según sus necesidades, la retención

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

del personal interino que cumpla con los requerimientos del puesto y niveles de excelencia esperados por la organización.

En caso de ascensos interinos que se promuevan según lo que se norme en esta Convención, así como en las políticas y procesos que le dan sustento, el funcionario interino se mantendrá por el plazo de que se trate, hasta tanto se reintegre la persona titular de la plaza, y cuando bajo parámetros objetivos su desempeño esté acorde a lo definido en el perfil de la plaza que esté sustituyendo, con el objetivo de dotarle de posibilidades de desarrollo a través de esta vía.

El personal interino que no cuente con los requisitos necesarios para ostentar el puesto, le asiste el derecho de no ser removido hasta tanto no sea nombrado vía concurso el funcionario titular para ese determinado puesto.

Artículo 7. Manual de puestos y perfiles

La base del sistema de carrera administrativa es el Manual de Puestos y Perfiles del Banco.

La definición del Manual de Puestos y Perfiles se hará conforme a los requerimientos de la organización para el logro de sus objetivos, y deberá promover la carrera administrativa.

El Banco se compromete a mantener actualizadas las funciones, requisitos y el perfil de los puestos de trabajo. La revisión se realizará al menos una vez al año, con el fin de actualizarlo y adecuarlo a las necesidades actuales y perspectivas de la organización, procurando la introducción de técnicas modernas de gestión de talento que faciliten el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo del personal.

El objetivo de esta revisión será también propiciar una estructura de puestos flexible, balanceada y acorde a los procesos de trabajo y la normativa que rige la organización.

Cada vez que se requiera ajustar o modificar las especificaciones de cada una de las clases de puestos o categorías de este sistema, por actualización, procesos de trabajo, tecnología o cambios en la estructura funcional, que se deriven a futuro, la Dirección de Capital Humano le concederá audiencia por el plazo de diez días hábiles a Sibampo para que analice técnicamente la propuesta y rinda su criterio, plazo que correrá una vez se entregue la información. Cuando se trate de estudios integrales, se conformará un equipo de trabajo con representación de Sibampo y la Administración.

Las partes se comprometen a definir y apoyar las acciones necesarias para impulsar los programas de formación que demande el Manual de Puestos y Perfiles, según los objetivos definidos anteriormente, a fin de que el desempeño sea el esperado, todo en función de los estándares de eficiencia y productividad y la cultura basada en el servicio al cliente, la innovación, la mejora continua, la participación y el compromiso.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 8. Selección de Personal

El presente artículo regulará las condiciones mínimas para la selección de personal que se realice mediante el sistema de concurso interno, de conformidad con lo establecido en los siguientes incisos:

a) La selección de personal se realizará con fundamento en el principio de idoneidad comprobada, procurando el reclutamiento del personal más calificado y competente, bajo parámetros de transparencia, objetividad y acceso a la publicidad de los concursos. El concurso y valoración de los factores estará compuesto por dos fases, siendo necesario la aprobación de la nota exigida en la primera fase para continuar en el concurso. Éste se desarrollará con fundamento en los factores de valoración y en los términos, que se indican a continuación:

Tabla de Factores de Valoración

| FASE 1 | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|-----------------------------|------------------|
| Factor | Puntaje máximo | Nota de cada factor N_n | W_n | $N_n \cdot W_n$ | |
| F₁ | Conocimiento: Prueba técnica sobre el puesto en concurso. El puntaje se asignará con base en el resultado de la prueba o examen. Las pruebas son exigibles, de no presentarse a realizarlas quedan excluidos del proceso. | 35 | N_1 | 0,50 | PUNTAJE OBTENIDO |
| | Competencias: El puntaje se asignará con base en el resultado obtenido en la prueba. | 25 | N_2 | 0,36 | PUNTAJE OBTENIDO |
| | Desempeño: Resultado de la última evaluación obtenida a través del CMI o BDP en su componente individual. El puntaje se asignará con base en la calificación personal. | 10 | N_3 | 0,14 | PUNTAJE OBTENIDO |
| | | 70 | | | |
| Corte aprobación calificación de idoneidad: (1) | | | | | |
| Total Fase 1 = $(N_1 \cdot W_1 + N_2 \cdot W_2 + N_3 \cdot W_3) \geq 70$ | | | | ≥ 70 | |

PROYECTO VI CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

| FASE II | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Factor | Puntaje máximo | f _n |
| Antigüedad: Se define como los años de servicio del funcionario en el Banco. El puntaje total del factor se asignará de las personas participantes a quien tenga la mayor cantidad de años de servicio, a los demás participantes el puntaje se asigna por regla de tres. | 10 | f ₄ |
| Experiencia: La cantidad de años definida en el perfil del puesto en concurso. El puntaje se asignará a quienes cumplan con los años de experiencia requeridos para el puesto, según los puestos definidos en la "Matriz de experiencia para concursos y registro de oferentes", en la que se agrupan puestos que su experiencia definida le aportan conocimientos para el desempeño del puesto en concurso. | 10 | f ₅ |
| F₂ | | |
| Corte de lista de elegibles (2) | | |
| (Total Fase 1 + f ₄ + f ₅) ≥ 70 | | ≥ 70 |
| Calificación Final (3) | | |
| Entrevista (E) | 10 | f ₆ |
| Calificación Final = (Total Fase 1 + f ₄ + f ₅ + f ₆) | | |

Nota (1): La fase 1 evalúa tres factores relevantes que el concursante debe superar para avanzar a la fase 2. Dicho puntaje se obtiene del promedio ponderado de la nota obtenida para cada factor multiplicado por el correspondiente peso relativo de cada uno de ellos. El peso relativo para cada factor se obtiene del cociente del puntaje máximo de cada factor entre la sumatoria de los puntajes máximos de los tres factores. Califican aquellos concursantes que obtengan una nota global en la fase 1 igual o mayor a 70.

Nota (2): Corte de lista de elegibles. Se calcula como la sumatoria del puntaje obtenido en la fase 1 (factor conocimiento más factor competencias más factor desempeño) más el puntaje obtenido para el factor de antigüedad más el factor de experiencia. Formarán parte de la lista de elegibles aquellos concursantes cuyo puntaje acumulado sea igual o mayor a 70. La lista de elegibles se conformará de hasta un máximo de 10 concursantes que hayan obtenido los 10 mejores

Nota (3): Calificación final. Integra la sumatoria del puntaje obtenido en la fase 1 con los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de la fase 2 más el factor de entrevista.

Fase 1: La fase 1 evalúa tres factores relevantes que el concursante debe superar para avanzar a la fase 2. Dicho puntaje se obtiene del promedio ponderado de la nota obtenida para cada factor multiplicado por el correspondiente peso relativo de cada uno de ellos. El peso relativo para cada factor se obtiene del cociente del puntaje máximo de cada factor entre la sumatoria de los puntajes máximos de los tres factores. Califican aquellos concursantes que obtengan una nota global en la fase 1 igual o mayor a setenta.

Fase 2: Corte de lista de elegibles. Se calcula como la sumatoria del puntaje obtenido en la Fase 1 (factor conocimiento más factor competencias más factor desempeño) más el puntaje obtenido para el factor de antigüedad más el factor de experiencia. Formarán parte de la lista de elegibles aquellos concursantes cuyo puntaje acumulado sea igual o mayor a setenta. La lista de elegibles se conformará de hasta un máximo de diez concursantes que hayan obtenido los diez mejores puntajes. La calificación final aplicable a la lista de elegibles integra la sumatoria del puntaje obtenido en la fase 1 con los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de la fase 2 más el factor de entrevista.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Los requisitos de admisibilidad (académicos, legales y técnicos), son mínimos y exigibles para el ingreso a todo concurso, por lo tanto, no serán ponderables como factores de valoración.

Los factores incluidos en el presente inciso serán revisados periódicamente, según las necesidades institucionales, y los mismos, así como la ponderación, serán definidos por acuerdo entre Sibanco y la Administración.

b) Ningún nombramiento en propiedad podrá llevarse a cabo sin concurso interno, exceptuándose los casos en que no exista oferente interno que dé cumplimiento a los requisitos exigidos en el Manual de Puestos y Perfiles o que, habiendo oferentes internos, no hayan superado el proceso de selección para ser considerados elegibles, procediéndose en esos casos a realizar el proceso de concurso externo. De igual manera aplicará el concurso externo, tanto a personal interno como a oferentes externos, cuando mediante acto motivado de la Administración acredite que se tiene la necesidad de cubrir puestos dentro del Banco con personal altamente especializado.

c) Se aplicará proceso de concurso interno, según corresponda, cuando una plaza se encuentre vacante.

d) La selección, nombramiento y traslado de personal deberá efectuarse a más tardar dos meses después de la vacante del respectivo puesto.

e) En caso de que se haya dado cierre del concurso interno, se podrá recibir ofertas de inscripción dentro del plazo máximo de tres días hábiles posteriores al cierre del concurso, cuando el concursante demuestre mediante comprobante de incapacidad o licencia emitido por la CCSS o el INS, que se encontraba incapacitado durante el plazo de inscripción, habilitado por el Banco, para concursar.

f) Todo funcionario del Banco podrá participar en concurso interno para lo cual deberá contar con la experiencia atinente al puesto, según se exija en el Manual de Puestos y Perfiles. En el caso de las personas que han prestado servicios al Banco, bajo la modalidad de contratos temporales, les será tomada en consideración como experiencia la que hayan acumulado en los diferentes contratos suscritos con la Administración.

g) Cuando un concurso que se publique sea anulado, declarado desierto, cerrado o dejado sin efecto por algún motivo; la Administración deberá dejar constancia fundada y motivada de la situación que originó que no se llevara a cabo el nombramiento en la plaza. Deberá comunicarse dicha constancia a las personas concursantes, con copia a Sibanco.

h) La Dirección de Capital Humano, una vez calificadas las fases 1 y 2 descritas en el inciso a) del presente artículo, comunicará el resultado a todas las personas concursantes, quienes podrán consultar, revisar y presentar recurso de revocatoria y/o apelación, en contra de la calificación que les fuese otorgada, de manera escrita y dentro del plazo máximo de tres días hábiles.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

i) Una vez resueltos la totalidad de los recursos presentados, se comunicará formalmente a la jefatura, con copia a Sibanco, el listado de los participantes elegibles con hasta las diez mejores calificaciones, a fin de que proceda a evaluar el factor de entrevista, indicado en el inciso a) del presente artículo. La jefatura será la responsable en un plazo máximo de cinco días hábiles de elegir de forma libre e independiente a la persona que mejor convenga a los intereses de su dependencia, conforme a parámetros objetivos, previa aplicación de la guía de valoración para entrevista proporcionada por la Dirección de Capital Humano. Para ello se deberá considerar la normativa interna del Banco relativa a la gestión de equidad de género, con relación al equilibrio que debe haber entre la cantidad de hombres y mujeres en la oficina.

j) Quedan excluidos del proceso regulado en este artículo los puestos indicados en el artículo 3 de esta convención, los de asistentes, secretaria (o) y chofer de la Gerencia General Corporativa y las Subgerencias, y los puestos de Director y Subdirector de Área, quienes deberán contar con la experiencia, competencias e integridad necesarias para ser debidamente nombrados y cumplir sus respectivas funciones.

TRANSITORIO I

El Banco se compromete a desarrollar un proceso que garantice la calidad y el contenido de los materiales para las pruebas de conocimiento, que se aplicarán al personal en los diversos concursos según corresponda a cada puesto.

Durante el plazo máximo de un año posterior a la vigencia de esta Convención Colectiva el Banco se compromete a gestionar la contratación de una empresa externa, que será la responsable de confeccionar las pruebas de conocimiento, con base en los materiales de estudio proporcionados por la institución, con el fin de que se garantice la transparencia, objetividad e imparcialidad en dicha evaluación, así como también la calidad y diversidad de las preguntas que se realicen en dichas evaluaciones.

TRANSITORIO II

Durante el plazo máximo de hasta dieciocho meses, posterior a la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva, la Dirección de Capital Humano, procederá a gestionar los concursos para el nombramiento del personal interino en plazas vacantes de conformidad con los factores de selección establecidos en este artículo y los acuerdos de partes que se adopten para su implementación.

Artículo 9. Periodo de prueba

El periodo de prueba será de tres meses para el personal de nuevo ingreso y para quienes ganen un concurso interno y no hayan desempeñado con anterioridad las funciones del cargo en que está siendo nombrado. La evaluación se realizará al cumplirse el plazo de tres meses de periodo de prueba.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En caso de que la persona no estuviere de acuerdo con la evaluación de este período, podrá informar su interés de impugnar la calificación en el mismo acto que le sea entregada, de lo que se dejará constancia por escrito en el mismo instrumento de calificación; para lo cual en los siguientes ocho días hábiles deberá presentar el reclamo ante el Tribunal de Apelación de Calificación, quien deberá resolver el reclamo dentro del plazo máximo de un mes.

Durante el plazo que corre el trámite de impugnación el funcionario se mantendrá en el puesto cumpliendo con sus obligaciones, bajo el entendido que de no presentarse el reclamo dentro del plazo de esos ocho días hábiles o habiéndolo presentado y resolviéndose negativamente su gestión, se dará por terminada la relación laboral.

Artículo 10. Promoción y ascensos

Toda persona que trabaje en el Banco, excepto los que sean de nuevo ingreso y se encuentren en período de prueba, podrá ser ascendida temporalmente a una plaza de mayor categoría siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos por el puesto y apruebe las valoraciones técnicas de selección. Los factores que resulten aplicables para los ascensos temporales, como podrían ser conocimiento, competencias, desempeño, antigüedad, experiencia y/o entrevista, serán ponderados en función del puntaje máximo consignado para cada uno de ellos en el artículo 8 de la presente Convención, sobre la base del total de aquellos que se consideren necesarios evaluar conforme lo consensen Sibanco y la Administración.

En todo caso de ascenso temporal, la persona deberá recibir la remuneración correspondiente al puesto superior que estuviere desempeñando.

Tanto en las áreas de negocio como de soporte, tienen prioridad en los ascensos temporales el personal nombrado en propiedad e interino o, en su defecto, el personal temporal.

Para el caso del personal de las oficinas comerciales su aplicación se realizará primero en la oficina donde se da la opción; en caso de no existir participación se realizará el proceso de selección entre el personal del BP Total incluyendo a su personal de áreas de soporte y a los funcionarios del BP Global al que esa oficina pertenezca; si aún no se logra la participación se realizará la selección entre el personal de las otras oficinas adscritas al BP Total correspondiente.

La priorización de ascensos temporales en áreas de soporte se realizará en primera instancia con el personal de la respectiva dependencia donde se encuentre la plaza, ya sea la Gerencia General Corporativa, las Subgerencias, la Dirección General, Direcciones, Divisiones, Áreas, Unidades y cualquier otra Dependencia Administrativa. Si no se logra la participación se realizará la selección entre el personal de las dependencias adscritas a la respectiva Unidad, Área, División, Dirección, Dirección General, Subgerencias o Gerencia General, conforme la estructura organizacional del Banco. En todos los casos deberá cumplirse con los requisitos para el puesto.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 11. Trámite de traslados

Las solicitudes formales de traslado que realicen los trabajadores, que estén nombrados en propiedad, se llevarán a cabo hacia una misma categoría y puesto. Cuando quede disponible una vacante o se requiera una nueva plaza en la dependencia, y exista una solicitud de traslado formal previa, la Dirección de Capital Humano deberá formalizar el trámite de traslado y sacar a concurso interno la plaza que quedó disponible como resultado del traslado efectuado.

Los traslados indicados en este inciso procederán únicamente cuando corresponda a oficinas entre las cuales haya una distancia igual o superior a 12 km.

Cuando existan varias solicitudes de traslado para una misma oficina y se den las condiciones indicadas en este inciso, se deberá respetar el siguiente orden de prioridad:

- a) Personas con discapacidad manifiesta o condición médica comprobada
- b) Padres o madres con hijos menores a su cargo
- c) Antigüedad
- d) Lugar de residencia

Los trabajadores que sean nombrados en propiedad como consecuencia de un concurso, podrán solicitar el traslado a otra dependencia hasta después de haber cumplido un año de permanencia en el puesto.

Cuando se presente una sola solicitud de traslado, la Dirección de Capital Humano, procederá a realizar el trámite de traslado, siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto.

Los trabajadores nombrados en propiedad o interinos del Banco Popular y de Desarrollo Comunal tienen derecho a la permuta, siempre que se trate de una misma categoría y puesto.

PARTE TERCERA

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 12. Jornadas de trabajo

a) La jornada diurna de trabajo será de 42:30 horas semanales a razón de 8:30 horas diarias. La jornada mixta ordinaria será de 37:30 horas semanales a razón de 7:30 horas diarias. Estas jornadas estarán distribuidas de lunes a viernes, sin perjuicio de que pueda acumularse en un menor número de días por semana.

La jornada nocturna ordinaria será de hasta 30 horas semanales a razón de un máximo de 6 horas diarias de lunes a viernes.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

El exceso de tiempo laborado, conforme a las jornadas apuntadas será remunerado como tiempo extraordinario.

b) En las áreas de atención al público, la jornada diurna de trabajo es de 42:30 horas, de lunes a viernes. Cuando exista necesidad institucional esta jornada podrá ampliarse a 48 horas semanales, distribuidas en no más de cinco días por semana. El tiempo de trabajo que exceda las 42:30 horas semanales se remunerará como tiempo extraordinario.

c) Como excepciones a lo anterior, en atención a la naturaleza del servicio y previo estudio de los requerimientos, todos o una parte del personal de un área, podrán laborar mediante la modalidad de jornada semanal no acumulativa.

Cuando proceda la aplicación de este párrafo, los nuevos horarios serán comunicados a las personas involucradas y a Sibanco con al menos dos semanas de anticipación. En tal caso las jornadas ordinarias semanales indicadas en el inciso a) anterior serán distribuidas de lunes a sábado, conforme a las pautas indicadas en el inciso i) de este mismo artículo.

d) En ningún tipo de jornada se laborará los sábados después de un viernes feriado, excepto en los casos en que los mismos sean días de pago de salarios o pensiones o exista la necesidad de brindar algún tipo de servicio por parte del Banco.

e) Cuando se varíe el horario y cause un perjuicio grave al personal, podrá plantear su reclamo individual ante la Junta de Relaciones Laborales para que resuelva sobre la procedencia del mismo.

En igual sentido cuando el Sindicato considere que no procede la variación del horario, podrá formular su reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales.

f) En centros comerciales o lugares de gran afluencia permanente de público el Banco podrá brindar servicios bancarios el día domingo.

g) En lo que respecta a los vigilantes, por la índole de sus funciones, su jornada será rotativa, garantizándoles que semanalmente disfruten de dos días de descanso consecutivos. En ningún caso el tiempo de descanso se podrá acumular, salvo fuerza mayor debidamente comprobada. El cambio de rol se deberá comunicar al trabajador con al menos 24 horas de anticipación.

h) Se exceptúa de la aplicación de los incisos a y b anteriores a los operadores del Centro de Cómputo que laboran con el Computador Central, y los determinados por la Administración para labores de monitoreo y áreas que requieran atención 24/7. Este personal laborará con las siguientes jornadas: Diurna de 37:30 horas semanales a razón de 7:30 horas diarias, Mixta de 37:30 horas semanales a razón de 7:30 horas diarias y la nocturna de hasta 30 horas semanales a razón de 6 horas diarias de lunes a viernes.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En todos los casos este personal disfrutará de dos días continuos de descanso semanal. El cambio de rol de este personal deberá efectuarlo el Banco después de disfrutados los días de descanso.

i) Ampliación de jornada:

i.1) El Banco podrá ampliar la jornada ordinaria diurna contemplada en el inciso a) de este artículo, hasta un máximo de cuatro horas semanales, las cuales se trabajarán el día sábado, siempre que tenga necesidades de orden técnico, económico o mercado, con el propósito de alcanzar la mayor cobertura y mejorar la prestación del servicio al público.

i.2) En casos excepcionales, debidamente justificados por el titular del área que corresponda, y con el aval de la dependencia competente, podrá ampliarse la jornada mixta, hasta un máximo de 8 horas semanales, propiamente el día sábado, siempre y cuando se garantice que las funciones no sean insalubres ni peligrosas, y se tenga una necesidad de orden técnico, económico o de servicio al cliente, para lo cual la relación del gasto por el pago de la ampliación de jornada, no puede erogar pérdida económica al Banco.

Estas modalidades no constituyen jornada extraordinaria de trabajo, la cual se remunerará de la manera diferenciada contemplada en esta misma disposición.

La jornada ampliada podrá ser temporal o permanente, y no le crea un derecho adquirido al trabajador, y la misma se pactará por escrito, mediante un contrato adicional entre la persona trabajadora y el Banco, quedando a criterio del trabajador solicitar la presencia de un representante del sindicato, con la finalidad que se garantice su libre consentimiento. En dicho contrato se establecerá la cantidad de horas que por ampliación de jornada se autorizará laborar, de conformidad con las necesidades reales y justificadas de la Institución.

En caso de que se requiera ampliar la jornada en los términos indicados en los sub incisos i.1 y i.2, anteriores, podrá ampliarse en las condiciones, en las oficinas o dependencias no comerciales que por la naturaleza de las funciones que realizan, deban de dar soporte al negocio para garantizar la continuidad de los servicios al cliente. En este caso, se requerirá el consentimiento o aval del Director del área que corresponda.

Para efectos de pago de la ampliación de la jornada ordinaria diurna se pagará un monto equivalente a 6.30 horas adicionales al pago semanal y en el caso de la jornada mixta ampliada, se pagará un monto equivalente a 13 horas adicionales al pago semanal. La jornada que se extienda después de la jornada ampliada establecida constituye tiempo extraordinario remunerado a tiempo doble.

Los sábados para la jornada diurna, se laborará de las ocho horas de la mañana a las doce medio día con un horario de atención al público de las 8:15 a.m. a las 11:30 a.m. y en la jornada mixta, los días sábados se laborará en el horario que haya definido cada oficina comercial con un horario de apertura de la oficina que iniciará 15 minutos después de la

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

hora de ingreso del personal y finalizará media hora antes del cierre de la oficina, en el entendido de que todos los clientes que se encuentren dentro del centro de trabajo serán atendidos.

Quienes ocupen puestos de Jefatura en el negocio o, la dependencia respectiva, definirán mensualmente un rol de trabajo, cuando a su juicio no sea necesaria la presencia de todo el personal durante la ampliación de jornada para garantizar una eficiente prestación de los servicios. El rol de trabajo elaborado procurará que ningún trabajador labore más de dos sábados al mes, sin detrimento que el personal desee laborar más de dos sábados y así lo requiera en el rol. El rol de trabajo deberá considerarse obligatorio para todo el personal de las oficinas comerciales o Dependencias donde se requiera ampliar la jornada el día sábado, excepto que, con causa justificada se encuentre imposibilitado, para lo cual deberá indicarlo de esa forma a su superior inmediato en un plazo no menor a 5 días antes del sábado que le corresponde, sin perjuicio de avisos en plazos menores en circunstancias de urgencia debidamente justificadas.

Los roles de trabajo estarán a disposición de Sibanco a través de la jefatura correspondiente.

j) A solicitud del trabajador, y con la aprobación de la jefatura respectiva, se podrá flexibilizar el horario de la jornada laboral, siempre que ello no implique deterioro de los servicios que presta el Banco.

k) En ningún caso el día sábado se computará como parte de los días de vacaciones.

l) Sin perjuicio de lo anterior, conforme a las necesidades del Banco, la Administración podrá contratar nuevo personal para trabajar en jornadas de cinco días, que puedan incluir sábados y/o domingos, respetando los dos días continuos de descanso semanal.

m) El Banco podrá contratar, de manera excepcional, a partir de la vigencia de ésta Convención Colectiva, nuevas personas trabajadoras, siempre que exista una necesidad institucional debidamente justificada, para que trabaje una jornada ordinaria semanal de dos días, a saber: sábados y domingos, cuya jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a 10 horas.

Los trabajadores de nuevo ingreso que sean contratados en esta modalidad de jornada especial, deberán ser nombrados en plazas vacantes creadas al efecto. Asimismo, las plazas que ocupen los trabajadores contratados en esta modalidad de jornada especial serán de forma interina.

La contratación de este nuevo personal no afectará a los trabajadores que a la firma de esta Convención se encuentren trabajando en jornada ampliada, quienes conservarán incólume este derecho, conforme lo estipulado en el inciso i) de este mismo artículo, siempre y cuando permanezcan nombrados en una plaza que por su naturaleza requiera laborar en jornada ampliada.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

El personal que ingrese a trabajar al Banco en esta modalidad de jornada especial disfrutará todos los derechos y beneficios establecidos en esta Convención Colectiva.

El salario, las vacaciones, licencias y los beneficios convencionales que contengan prestaciones económicas, se calcularán proporcionalmente de acuerdo con el número de horas laboradas utilizando como referencia los puestos homólogos de la jornada ordinaria.

Toda plaza creada y nombramiento que se realice se deberá comunicar oportunamente a Sibanco.

n) Como excepción a lo señalado en este artículo, el Banco podrá implementar una jornada acumulativa diurna de 40 horas semanales, que puede incluir sábados, a razón de 10 horas por día durante 4 días y 3 días de descanso de forma consecutiva. Esta jornada será equivalente a la de 42:30 horas, tanto desde el punto de vista operativo como salarial, por lo que las personas que de mutuo acuerdo con el Banco accedan a pasarse a esta jornada tendrán el mismo salario de sus homólogos en la jornada ordinaria diurna de 42:30 horas. Igual sucedería si en el futuro, por cualquier motivo, los trabajadores afectos a esta jornada acumulativa diurna de 40 horas semanales regresan a la jornada ordinaria diurna de 42:30 horas, en tal supuesto, al tratarse de una jornada equivalente, mantendrían el salario y no podrían reclamar diferencias salariales por esas 2:30 horas de diferencia. Gozarán de una hora de almuerzo, 15 minutos en la mañana y 15 en la tarde para la ingesta de café. En este tipo de jornada se implementarán roles rotativos con duración de cuatro meses.

o) El Banco proporcionará un espacio de hasta 30 minutos a Sibanco en todo proceso de inducción institucional. El Banco informará a Sibanco el día y la hora asignados.

p) No se laborará el día sábado feriado, de asueto nacional o de asueto por fiestas populares o patronales declaradas oficialmente en el cantón donde se ubique el centro de trabajo, tampoco se laborará el último sábado del año ni el sábado santo.

q) El Banco se compromete a tomar en cuenta las remuneraciones adicionales por concepto de ampliación de cualquiera de las jornadas establecidas de este artículo, para todos los efectos al calcular los diversos beneficios convencionales y legales.

Artículo 13. Teletrabajo

El Banco y Sibanco consideran que la implementación del teletrabajo responde a las necesidades modernas del empleo y a los cambios constantes del derecho laboral. Implica la prestación del servicio fuera de las instalaciones del Banco, mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación, en procura de responder prioritariamente a la modernización de la gestión, al aumento y medición de la productividad, a la promoción de la calidad de vida del personal, a la protección al medio ambiente y a la inclusión laboral. Para ello se dotará al personal que se encuentra laborando bajo este esquema de las condiciones jurídicas, técnicas y administrativas que regulan el teletrabajo en el Banco.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para el Banco durante dicho horario y jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto, y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones de necesidad institucional debidamente justificadas, caso fortuito, fuerza mayor, imprevistas y urgentes.

El personal que se encuentre laborando bajo la modalidad de teletrabajo, tendrá los mismos derechos de quienes laboren presencialmente.

La implementación del teletrabajo se regulará por la Ley N.º 9738 y por la normativa que a sus efectos dicte el Banco.

Artículo 14. Jornada extraordinaria de trabajo

Se considera como jornada extraordinaria de trabajo aquella que exceda los límites de las jornadas ordinarias establecidas en esta Convención, con las excepciones contenidas en el Código de Trabajo.

Cuando por circunstancias muy calificadas fuese necesario laborar más de cuatro horas extraordinarias al día, ese tiempo extraordinario se remunerará con el doble del salario de la jornada corriente, en el entendido de que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria, no podrá exceder las doce 12 horas diarias, con excepción de lo dispuesto en el artículo 140 del Código de Trabajo.

Artículo 15. Días feriados

Para los efectos de pago se considerarán feriados los siguientes días: 1 de enero, 11 de abril, jueves y viernes santos, 1 de mayo, 25 de julio, 2 de agosto, 15 de agosto, 31 de agosto, 15 de septiembre, 1 de diciembre y 25 de diciembre. Los días decretados de asueto por el Poder Ejecutivo, tendrán la misma equivalencia de día feriado tanto para su pago como para el disfrute del mismo.

Artículo 16. Vacaciones

El Banco otorgará al personal vacaciones remuneradas, bajo los siguientes criterios:

1. Las vacaciones serán con el goce total del salario que el trabajador esté recibiendo al momento de su disfrute, más el promedio que por concepto de tiempo extraordinario haya recibido durante las cincuenta semanas que dieron lugar al disfrute de las vacaciones.

2. De común acuerdo, el Banco compensará al trabajador las vacaciones que excedan el período mínimo de descanso anual que corresponda de acuerdo con esta Convención, siempre y cuando la compensación sea concomitante con el período de disfrute de vacaciones.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

3. El período mínimo de ley de vacaciones establecido en el Código de Trabajo, podrá ser fraccionado de acuerdo con el artículo 158 de este Código. Por acuerdo entre el trabajador y el patrono, el disfrute de vacaciones se podrá dividir en más de dos fracciones a conveniencia de las partes.

4. Se otorgará al personal que haya ingresado a partir de la firma de la Segunda Reforma a la Tercera Convención Colectiva de Trabajo (26 de junio de 1998) el disfrute de vacaciones remuneradas, por cada cincuenta semanas de trabajo, de acuerdo a la siguiente escala:

a. Personal con hasta dos años de servicio, 15 días hábiles.

b. Personal con más de dos años de servicio, 18 días hábiles.

Para el personal que ingresó antes del 26 de junio de 1998, se mantienen sus derechos de vacaciones, según lo que estaba normado a la IV Reforma a la III Convención Colectiva de Trabajo.

5. En todo centro de trabajo, la jefatura inmediata superior elaborará un cuadro calendario para el disfrute del período de vacaciones, atendiendo el interés institucional, considerando las necesidades planteadas por el personal, procurando una distribución equitativa de las mismas. El rol de vacaciones se mantendrá a la vista de todo el personal y se podrán hacer ajustes concertados, cuando estén debidamente justificados y no impliquen conflictos laborales. Los roles de vacaciones deberán estar definidos de forma cuatrimestral y ser enviados a la Dirección de Capital Humano, y cumplirse a cabalidad. El Banco se compromete a enviar copia de los roles vacacionales a Sibanpo.

6. Las vacaciones sólo podrán ser interrumpidas por las siguientes razones:

a. Por accidente comprobado.

b. Por enfermedad comprobada, mediante incapacidad emitida al trabajador.

c. Por las previsiones contenidas en el Artículo 25 incisos b), c), d), e), f), g), h) e i).

d. En casos muy calificados a juicio de la Dirección de Capital Humano.

7. Para el caso de los funcionarios que se encuentren disfrutando de vacaciones y estas sean interrumpidas por las causas indicadas en el punto 6 anterior, el funcionario podrá disfrutarlas de manera consecutiva, debiendo comunicarle con al menos 24 horas de antelación a la jefatura por un medio escrito, del cual el trabajador se dejará constancia, de la situación que le obliga a suspender las vacaciones y presentando la debida justificación a su regreso; sin perjuicio de situaciones de urgencia debidamente justificadas.

8. Cuando un funcionario salga y regrese de sus vacaciones, su trabajo deberá estar al día y será responsabilidad de la jefatura inmediata que esta condición se cumpla, para lo cual el Banco se compromete a tomar las previsiones necesarias o proveer de los recursos

presupuestarios para suplencias. La jefatura de la oficina será responsable de la organización del trabajo y de velar porque el trabajo de la persona en vacaciones no se acumule.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

9. El personal que, a la firma de la presente Convención, tenga derecho a períodos de vacaciones mayores a 18 días, podrá optar voluntariamente por acogerse a períodos de 18 o 24 anuales, para lo cual será indemnizado en el número de días en que reduce su período de vacaciones multiplicado por el costo diario (salario mensual total dividido entre 26) y por 8 años. Esta indemnización se calculará con el salario vigente al momento de hacerse efectivo el cambio de modalidad vacacional.

Por tratarse de una indemnización, el monto que se cancele a la persona que opta por este cambio, no estará afecto al pago de cargas sociales.

La respectiva liquidación se hará efectiva al trabajador dentro del plazo máximo de un mes, después de presentada la solicitud por parte de la persona interesada.

Esta posibilidad aplicará para cualquier persona que presta sus servicios a la organización, y cuente con períodos de vacaciones mayores a 18 días, excepto aquellos trabajadores que, al momento de la solicitud, estén a un plazo de dieciocho meses de retiro.

El Banco respetará de manera irrestricta la voluntad de cualquier trabajador que prefiera conservar el período de vacaciones que actualmente disfruta, por lo que el personal no recibirá ningún tipo de presión al respecto. A estos efectos la Gerencia General Corporativa girará las instrucciones pertinentes para que las jefaturas se abstengan de cualquier acción o práctica que tienda a presionar directa o indirectamente, o inducir al personal para que se acoja a esta opción. En caso de presentarse alguna situación de esta naturaleza, previa solicitud de la persona afectada, se suspenderán los trámites sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria de la correspondiente jefatura.

Artículo 17. Espacio físico para alimentación

En todas las oficinas que el Banco alquile, compre o construya, se deberá contar con el espacio correspondiente para la ingesta de alimentación, y deberán reunir los requisitos de iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios (como mínimo con microondas, refrigeradora, mesas y sillas).

En el caso de que el Banco ya haya adquirido inmuebles y estos cuenten con espacio físico, deberá construirse un local para la ingesta de alimentos. De no tener espacio la oficina que el Banco haya adquirido o construido, deberá éste tomar las medidas correspondientes para habilitar un lugar donde el personal pueda ingerir los alimentos o alquilar.

Artículo 18. Tiempo de alimentación

En todo tipo de jornada, y según los roles que se establezcan por parte de la jefatura para la ingesta de alimentos y descansos, el personal, tendrá derecho a disponer de cuarenta y cinco minutos para ingerir alimentos y de quince minutos, dos veces al día, para tomar café.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 19. Alimentación en tiempo extraordinario

El personal que labore tiempo extraordinario, superando en dos horas la jornada ordinaria, tendrá derecho, al pago correspondiente por el tiempo extraordinario laborado, así como al reconocimiento de auxilio económico para alimentación, monto que será cancelado conforme a la tarifa establecida en el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República por concepto de alimentación. Cuando el trabajador labore un mínimo de 3 horas extraordinarias, tendrá derecho a disfrutar de 30 minutos para ingerir sus alimentos.

En los días de asueto, feriados o de descanso, se reconocerá este beneficio cuando el trabajador haya laborado cuatro horas o más de tiempo extraordinario, en el entendido de que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria, no podrá exceder las 12 horas diarias, con excepción de lo dispuesto en el artículo 140 del Código de Trabajo.

Artículo 20. Viáticos y transporte

El Banco cubrirá los viáticos y el transporte de su personal para el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Institución o Sibanco que deban cumplir gestión sindical.

El Banco cancelará los gastos que por concepto de viáticos y transporte que requieran los miembros de la Junta Directiva de Sibanco cuando deban asistir a las sesiones de ese órgano colegiado o de alguna de sus comisiones, o bien para participar en reuniones relacionadas con temas o actividades de gestión sindical, siempre y cuando el desplazamiento del punto de partida sea fuera del G.A.M.

Para el reconocimiento de viáticos y transporte de Sibanco, deberá mediar una solicitud previa y por escrito de su Secretario(a) General a la Dirección de Capital Humano, la cual deberá establecer y ejercer los mecanismos de control correspondientes.

El personal que, por la índole de sus funciones, normales o extraordinarias, inicie sus labores antes de las cinco horas o concluya después de las veintidós horas, el Banco le proporcionará el transporte desde o hasta sus respectivas residencias o reconocerá el importe por el uso efectivo del transporte público (modalidad taxis).

Para todos los casos anteriores, la presentación de documentación, las tarifas, el cumplimiento de los plazos y la liquidación de viáticos, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de Viáticos y Transporte de la Contraloría General de la República.

Cuando el funcionario utilice al servicio de la Institución su propio vehículo, el Banco pagará la tarifa correspondiente a las características de ese vehículo que por kilometraje establece la Contraloría General de la República, mismo que será regulado a través del Reglamento para el pago de kilometraje elaborado por el Banco y sujeto a la autorización de la Contraloría General de la República si así lo requiere la normativa.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 21. Riesgos por uso y medios de transporte

El personal del Banco que en el desempeño de sus funciones, o de actividades autorizadas por el patrono, incluyendo las de las organizaciones sociales que operan en el Banco, deban hacer uso de medios de transporte, serán cubiertos por un seguro de riesgos profesionales.

En todos los casos en que el personal utilizando vehículos institucionales o el suyo propio al servicio del Banco conforme la normativa que al respecto ha emitido la institución, sufra un accidente y se demuestre que no hubo una actuación dolosa o imprudente de su parte, el Banco asumirá el pago del deducible. En estos casos el Banco brindará apoyo legal.

Artículo 22. Licencias para conducir

Cuando el Banco requiera que un trabajador tenga una licencia especial, que no haya sido requisito del puesto al momento de la contratación, el Banco asumirá los costos en que incurra la persona para obtener esa licencia y su renovación.

Artículo 23. Uniformes, útiles e implementos

De conformidad con el artículo 69, inciso d), del Código de Trabajo, el Banco se compromete a proporcionar gratuitamente a su personal, los útiles e instrumentos necesarios; para el desempeño normal de sus funciones, para el caso de los funcionarios que a continuación se describen, se les proporcionará, además, los siguientes artículos:

a) Tres uniformes por año calendario al personal de limpieza, vigilancia, bodegas, servicio eléctrico, mantenimiento, choferes, mensajeros, archivo, microfilm, personal de atención al público y a cualquier otro que por la índole de su trabajo lo requiera, a juicio de la Administración. En cuanto a la confección del uniforme, la Dirección de Capital Humano deberá tomar el criterio del personal que por motivos religiosos, de enfermedad, u otra razón justificada necesiten realizar modificaciones a las prendas indicadas por la Institución.

b) Dos pares de zapatos al personal de limpieza, vigilancia, bodega, servicios eléctricos, mantenimiento, choferes y mensajeros.

c) Capa y paraguas a los trabajadores o trabajadoras asignados en las áreas de mantenimiento, mensajería, asistentes de abogacía, promotores y otros, según proceda a juicio de la Administración.

d) Linternas, armas defensivas y un servicio de café cuando les corresponda trabajar en horas nocturnas, para el personal que se desempeñe en puestos de vigilancia.

e) Los uniformes y los zapatos deberán ser confeccionados con criterios técnicos, en función del trabajo que se ejecute, considerando las medidas de cada empleado y con materiales adecuados para cada caso.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

f) Cuando los procedimientos de contratación administrativa hayan resultado infructuosos y el Banco no haya podido consecuentemente suministrar los uniformes, se utilizarán otros mecanismos acordes con el ordenamiento jurídico, para adquirir los anteriores implementos.

Artículo 24. Uso y conservación de los uniformes e implementos

El personal está obligado a:

a) Utilizar en forma completa el uniforme e implementos que el Banco le otorgue, durante su jornada laboral.

b) Comportarse de forma adecuada cuando por motivos de su trabajo o personales, se encuentre fuera de la institución utilizando el uniforme e implementos que el Banco le otorga.

Si durante el año calendario, los uniformes otorgados por el Banco a los funcionarios señalados en el artículo anterior, se deterioran o dañan por el desempeño de las funciones propias del puesto, el funcionario queda exonerado del cobro de este.

Artículo 25. Licencias

El Banco concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Matrimonio: 5 días hábiles.

b) Fallecimiento del cónyuge, compañero (a) en unión de hecho, hijos, padres, abuelos de crianza, hermanos: 10 días hábiles. Tratándose de hermanos y abuelos de crianza que registralmente no tengan el mismo apellido del trabajador, éste deberá presentar una declaración jurada ante notario público para acreditar la filiación con alguno de los padres y por consiguiente acogerse a la licencia.

c) Fallecimiento de abuelos (as): 2 días hábiles.

d) Paternidad responsable. El Banco Popular y de Desarrollo Comunal en aras de proteger, tutelar y fomentar el interés superior del menor y una paternidad responsable en sus trabajadores, establece licencia por nacimiento de hijo o hija de 10 días hábiles que se disfrutarán de la siguiente manera: 8 días hábiles siguientes y consecutivos al momento del nacimiento; para el mes dos y tres después del nacimiento, un día hábil de cada mes que será convenido con la jefatura correspondiente. Todo ello con la comunicación del nacimiento mediante documento idóneo.

e) A la trabajadora embarazada, un mes de licencia anterior y tres meses posteriores al alumbramiento. Cuando el alumbramiento se produjera antes del mes previo señalado, deberá hacerse ajuste luego de los tres meses posteriores. El Banco otorgará dos horas diarias a las madres para brindar lactancia materna a sus hijos, por un período de tres meses posteriores a su licencia por maternidad. Procederá la ampliación de este período, por una hora diaria conforme el artículo 95 del Código de Trabajo, para lo cual posterior al cumplimiento de los primeros seis meses y hasta los dos años de edad del lactante, la

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

trabajadora cada tres meses deberá presentar ante el Consultorio Médico la solicitud respectiva, acompañada por certificación médica emitida en la clínica de adscripción de la solicitante o médico privado. Posterior a los dos años de edad del lactante la trabajadora deberá cumplir con el trámite requerido cada mes.

f) En caso de adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante y en la adopción conjunta 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.

g) Al trabajador que se acoja a la licencia que otorga la Caja Costarricense del Seguro Social, en caso de parientes con enfermedades terminales.

h) En otros casos especiales no contemplados en este artículo y debidamente justificados, de conformidad con los plazos y condiciones establecidos en su regulación interna, el Banco podrá otorgar permiso con goce de salario.

i) El Banco en casos debidamente justificados podrá otorgar permisos sin goce de salario, de conformidad con los plazos y condiciones establecidos en su regulación interna.

j) Será potestad de la jefatura correspondiente, analizar y autorizar los permisos de hasta tres días, cuando el trabajador tenga alguna necesidad que así lo amerite; entre ellos desastres naturales, siniestros y acciones delictivas, o cuando se trate de contingencias por enfermedad que comprometan gravemente la salud de personas de su núcleo familiar o que dependan directamente del colaborador, especialmente en caso de personas que presenten

discapacidad, sean menores de edad o adultos mayores. Conforme al artículo 69 del Reglamento Interior de Trabajo, el trabajador deberá informar oportunamente a su jefatura inmediata a través de los mecanismos institucionales, debiendo el trabajador dejarse evidencia de la solicitud y aportar los elementos probatorios suficientes para motivarla, tales como comprobantes de asistencia a servicios de salud, asistencia a instituciones de la administración de justicia, fotografías, entre otros.

k) El Banco concederá permiso al trabajador para realizar los trámites de renovación de su licencia de conducir, cuando por la naturaleza de sus funciones debe usar vehículo propio o de la Institución.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 26. Incapacidades

Las incapacidades se constituyen en un compromiso recíproco entre el profesional en Ciencias Médicas (médicos y odontólogos), autorizados por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), y el trabajador asegurado activo, cuyo fin último es propiciar la recuperación de la salud mediante el reposo del trabajador y su reincorporación al trabajo, el cual genera el derecho a obtener un reconocimiento económico por dicha incapacidad, conforme a los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento del Seguro de Salud, Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud y demás normas aplicables por la CCSS, ente rector en la materia y conforme a lo negociado en el presente artículo.

El trabajador incapacitado, en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda inhabilitado para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (excepto criterio especial del profesional que extiende la incapacidad).

Para tales efectos, el presente artículo regula el reconocimiento del pago de incapacidades de la siguiente manera:

1. Para las incapacidades de uno a tres días inclusive, el Banco cubrirá el 100% del reconocimiento económico por incapacidad, calculado con base en el salario percibido a ese momento por el trabajador.
2. En el caso de las incapacidades mayores a 3 días y hasta el día 30 inclusive, que hayan sido emitidas por los médicos autorizados por la CCSS; el Banco cancelará el 40% del reconocimiento económico y la CCSS el restante 60%, a fin de completar el 100% del equivalente al monto del salario que venía percibiendo el trabajador.

Cuando en el otorgamiento de la incapacidad hayan participado médicos de empresa o médicos que brindan sus consultas en consultorios privados, la documentación relativa a la consulta médica debe ser extendida en el lugar donde el médico preste sus servicios y la

misma debe ser remitida al centro de salud de la CCSS al que esté adscrito el trabajador, para que se le otorgue la debida validez a la incapacidad.

3. En el evento de que un trabajador sea incapacitado por un médico general y, fuere referido a valoración de un especialista o a practicarse exámenes especiales, el trabajador podrá solicitar atención al médico de empresa para que éste lo refiera de inmediato a las especialidades médicas que indica la referencia del médico general.

(De conformidad con la sentencia de la Sala Constitucional No. 24176-21 de las 12:30 horas del 27 de octubre de 2021, se anuló la frase: "En este caso el Banco deberá cubrir el costo total de los servicios que el trabajador reciba.")

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

4. En incapacidades mayores a 30 días el médico de empresa o el especialista de la rama respectiva realizará una valoración del caso. Si la recomendación es afirmativa, el Banco pagará el 40% del reconocimiento económico por incapacidad y la CCSS el restante 60%, a fin de completar el 100% del equivalente al monto del salario que venía percibiendo el trabajador, hasta por un plazo máximo de dos años. Si la recomendación fuera negativa, el trabajador tendrá derecho a solicitar el criterio de otro especialista, cuya recomendación será definitiva.

En los casos de incapacidades de más de 180 días de incapacidad continua o 6 meses de incapacidad discontinua, en los últimos 12 meses calendario o en que los períodos de incapacidad continuas o discontinuas superen 365 días, dentro de un período de dos 2 años, el Banco deberá acogerse a lo dispuesto en el Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud, en cuanto a la valoración de esos casos por las Comisiones Evaluadoras de Incapacidades de la CCSS.

5. En los casos de incapacidades devenidas de Riesgos de Trabajo, emitidas por el Instituto Nacional de Seguros, en atención al Convenio existente entre este último y la parte patronal, el Banco continuará pagando la incapacidad que corresponda al trabajador.

6. Las incapacidades habidas durante el año calendario no afectarán al trabajador para el cálculo de auxilio cesantía, preaviso o cualquier otro beneficio económico.

7. La continuidad de la incapacidad se interrumpirá solamente cuando medie entre una y otra un período de trabajo efectivo superior a un mes.

8. En caso de enfermedades no fisiológicas, el Banco gestionará apoyo al incapacitado (a) a fin de reintegrarlo al trabajo, en la medida de lo posible.

TRANSITORIO

Una vez analizadas las propuestas elaboradas por ambas partes, representación patronal y representación sindical, así como las argumentaciones fáctico-jurídicas que realizaron ambas representaciones, considerando la existencia del dictamen de la Procuraduría General de la República No. C-154-2012, así como en razón de los procesos judiciales

presentados por Sibanco en contra del Banco, las partes acuerdan acogerse a lo que se resuelva en los expedientes No. 15-000020-0166-LA – 0 y 15-010146-1027-CA; respecto de la naturaleza del reconocimiento del pago de incapacidades, ya sea como subsidio o salario, así como su consideración para el cálculo y pago de extremos laborales y cualquier rubro económico. Para lo cual, una vez que sean notificadas las sentencias respectivas y adquieran firmeza, deberán Sibanco y el Banco acatar lo resuelto por los Tribunales.

En el entendido que, de momento, el Banco continuará cancelando en estos casos únicamente el 40% como complemento al 60% que paga la Caja Costarricense del Seguro Social.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 27. Servicios médicos

El Banco brindará servicios médicos en la sede central, pudiendo referirse a los trabajadores, a especialidades médicas u odontológicas con la Caja Costarricense del Seguro Social o consultorios privados adscritos al sistema de medicina mixta. Los servicios médicos en las distintas zonas del país deberán brindarse por los medios tecnológicos con que cuente la Institución.

El Banco en su sede central se obliga a mantener dentro de su planilla a profesionales en salud, que velarán por la salud preventiva y curativa del personal de la Institución.

En todos los Centros de Negocios, así como en las dependencias que por su horario no tengan acceso al Consultorio Médico, el Banco se compromete a mantener un botiquín portátil con todos los implementos necesarios para primeros auxilios, conforme a las recomendaciones que para esos efectos emita el Instituto Nacional de Seguros y el Consejo de Salud Ocupacional. Corresponderá a la Dirección de Capital Humano velar por el seguimiento y cumplimiento de la extensión de la cobertura de los servicios de salud aquí establecidos, así como el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 288 del Código de Trabajo.

Para estos efectos, el Banco por sí mismo o conjuntamente Sibanpo, buscarán la posibilidad de suscribir convenios y/o alianzas que permita la implementación de estos servicios para todo el personal del Banco.

Artículo 28. Póliza de vida

El Banco se compromete a mantener una póliza colectiva de vida que cubra al personal de la Institución, la cual tendrá una cobertura de cinco millones de colones por muerte natural y una cobertura de diez millones de colones por muerte accidental, e incluirá el beneficio BI-12 en caso de incapacidad permanente. Dicha póliza se actualizará anualmente por acuerdo entre las partes, según el Índice de Precios para Consumidores medios y bajos del Área Metropolitana (IPC), publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. La designación de los beneficiarios la hará el trabajador, y el costo de la prima se pagará en forma paritaria, 50% el Banco y 50% el funcionario.

Artículo 29. Guardería infantil

En un plazo no mayor de seis meses contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, el Banco se compromete a valorar la posibilidad financiera de instalar una guardería infantil para los hijos del personal del Banco.

Para la administración de la guardería se creará una Comisión Banco-Sibanpo.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 30. Ayuda para gastos de sepelio (ANULADO PARCIALMENTE)

El Banco concederá ayuda por concepto de gastos de sepelio por la suma de ₡500 mil colones, a causa de fallecimiento del funcionario. El cual se entregará a las personas que el funcionario en vida haya designado como beneficiario ante la Administración. El beneficiario contará con un plazo máximo de un año a partir de la muerte del funcionario para solicitar el beneficio.

Anulado parcialmente. De conformidad con la sentencia No. 2021-24176 dictada por la Sala Constitucional a las doce horas treinta minutos del veintisiete de octubre de dos mil veintiuno, se anuló parcialmente el inciso b) de la V Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 31. Condiciones de crédito para el personal

Las condiciones de crédito para el personal del Banco se regularán en el Reglamento de Crédito para Empleados del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Lo anterior sin demérito de la facultad que tiene la Junta Directiva Nacional en esta materia.

Cualquier modificación que se haga de este Reglamento se informará a Sibanco en un plazo de diez días hábiles.

Artículo 32. Fondo de retiro

En un término de noventa días posteriores a la firma de la presente Convención Colectiva, Sibanco integrará una Comisión que se encargará de redactar un proyecto de ley sobre el Fondo de Retiro para los empleados del Banco, que se enviará a la Asamblea Legislativa para su tramitación.

PARTE CUARTA

SALARIOS Y OTRAS RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 33. Salario

El salario es semanal. Todo reconocimiento económico que afecte salarios será calculado con el salario semanal, o sea, el monto mensual dividido entre cuatro durante las cincuenta y dos semanas.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 34. Deducciones

Del salario bruto de cada trabajador, aparte de las deducciones de ley, el Banco se compromete a retener de conformidad con el artículo 69, inciso k), del Código de Trabajo, las cuotas ordinarias y extraordinarias y cualquier otra retención que el trabajador haya autorizado, incluyendo las retenciones a favor de Sibanco o de cualquier otra organización social.

Del mismo modo procederá la exclusión de la retención de las cuotas cuando la organización o el Banco lo soliciten en forma escrita.

El Banco deberá comunicar de inmediato al trabajador, los embargos que recaigan sobre su salario, previamente a la ejecución del mismo.

Artículo 35. Reajustes y aumentos de salarios

El Banco se compromete a revisar junto con Sibanco los salarios cada seis meses y fijar los reajustes o aumentos correspondientes, de manera que, en los meses de enero y julio de cada año, se paguen los montos negociados.

Para la fijación de los reajustes de salario del personal nombrado antes de 27 de junio del 2001, el Banco y Sibanco tomarán en consideración los estudios que sobre el incremento en el costo de la vida publiquen los organismos oficiales.

Para la fijación de los reajustes de salario del personal nombrado del 27 de junio del 2001 en adelante, se tomarán como referencia los resultados de las encuestas de salarios de mercado para el sector financiero nacional, elaboradas por empresas especializadas en este tipo de estudios. Cuando el ajuste que resulte de aplicar la información de la encuesta sea inferior a la variación del IPC, para el mismo período, Sibanco y la Administración procederán a negociar el ajuste correspondiente.

Artículo 36. Reconocimiento de antigüedad

El Banco dará un reconocimiento proporcional al salario base por concepto de antigüedad condicionado a la aprobación con nota de 70 sobre la base del porcentaje correspondiente al componente individual de la última evaluación del desempeño, el cual será reconocido a partir del primero de enero de cada año, al personal que ingresó antes del 27 de junio del 2001; de conformidad con lo resuelto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en sentencia N.º 2021-024176 de las doce horas treinta minutos del veintisiete de octubre de dos mil veintiuno, la cual es de acatamiento obligatorio. En caso de que el trabajador no estuviere de acuerdo con esa evaluación aplicada al reconocimiento de la antigüedad, podrá impugnar dicha calificación, en el plazo de 3 días hábiles siguientes a la notificación de la nota, ante el Tribunal de Apelación de Calificación, quien deberá resolver el reclamo dentro del plazo máximo de 10 días hábiles.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Este reconocimiento se hará según la siguiente escala:

Categoría:

| | |
|----------------------|--------------------|
| De la 1 a la 4 | % de antigüedad 5% |
| De la 5 a la 7 | % de antigüedad 4% |
| De la 8 a la 13 | % de antigüedad 3% |
| De la 14 en adelante | % de antigüedad 2% |

Artículo 37. Reconocimiento por carrera profesional

El Banco hará un reconocimiento por carrera profesional a todo el personal que tuviere derecho de conformidad con el Reglamento específico. Para estos efectos el Banco se obliga a revisar el contenido del Reglamento vigente.

Artículo 38. Recargo de funciones

El recargo de funciones se da cuando la jefatura asigna a un funcionario las responsabilidades totales de un puesto superior por un plazo determinado mientras subsista la necesidad que le dio origen, e implica la ejecución de las responsabilidades del puesto titular más las del puesto superior por asumir.

Se hará preferiblemente a una persona de la misma Unidad, que por experiencia y conocimiento esté capacitada para ocuparlo, o en su defecto se le dará la capacitación para desempeñarlo.

En aquellos casos en que el puesto exija un requisito académico y técnico según el Manual de Puestos vigente, la persona deberá cumplir con el mismo.

La persona que lo asume deberá recibir la remuneración correspondiente al puesto superior de forma inmediata, y desempeñar a cabalidad las funciones que son propias de su puesto.

Ninguna jefatura podrá asignar ni obligar al personal a desempeñar funciones diferentes a las establecidas en su contrato laboral, según el Manual de Puestos vigente en la Institución.

Artículo 39. Trámite administrativo de reclasificación, reasignación y revaloración

Todo trabajador podrá solicitar ante la Dirección Capital Humano un estudio de reclasificación, reasignación o revaloración de su puesto, cuando considere que el mismo ha sufrido cambios que así lo ameriten o que se le ha incorporado funciones de mayor complejidad y riesgo, y haya transcurrido un periodo mínimo de seis meses, desde que se dio el cambio de funciones con respecto al Manual de Puestos.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con el resultado del estudio efectuado o el mismo no se llevará a cabo en un plazo máximo de sesenta días naturales, podrá recurrir a la Junta de Relaciones Laborales a plantear su respectivo reclamo.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La persona que obtenga una reclasificación, reasignación o revaloración de su puesto recibirá el salario correspondiente al nuevo puesto, el cual se hará efectivo al momento en que exista el contenido presupuestario debidamente autorizado, cuya partida se incluirá en la modificación presupuestaria siguiente a la fecha de aprobación del respectivo estudio.

La Gerencia General, resolverá, en definitiva, la gestión, dentro de los ocho días siguientes al recibo del correspondiente estudio.

Artículo 40. Traslado voluntario de modalidad salarial bases más pluses a salario único

Los trabajadores que hayan sido contratados con el régimen retributivo de salario base más pluses podrán optar voluntariamente por el sistema de salario único, a cambio de la correspondiente indemnización.

La indemnización que se reconoce al personal que migre voluntariamente al sistema de salario único, se calculará de la siguiente manera: la diferencia entre el salario total devengado (base más pluses) y el importe de la categoría correspondiente al respectivo salario único, multiplicada por la antigüedad del trabajador.

Esta posibilidad aplicará para cualquier persona que presta sus servicios a la organización, excepto aquellos trabajadores que al momento de la solicitud estén a un plazo de dieciocho meses de tener derecho a su jubilación.

Quienes se trasladen a la modalidad de salario único, deberán mantenerse en la organización por un plazo igual o superior a los seis meses después del cambio, para lo cual deberán respetar las obligaciones que se deriven del contrato suscrito con ese fin.

La respectiva liquidación se hará efectiva al personal que se acoja a esta opción, dentro del plazo máximo de un mes después de presentada la solicitud.

El Banco respetará de manera irrestricta la voluntad de cualquier trabajador que prefiera conservar el sistema de salario de base más pluses, por lo que el personal no recibirá ningún tipo de presión al respecto. A estos efectos la Gerencia General Corporativa girará las instrucciones pertinentes para que las jefaturas se abstengan de cualquier acción o práctica que tienda a presionar directa o indirectamente, o inducir al personal para que se acoja a esta opción. En caso de presentarse alguna situación de esta naturaleza, previa solicitud de la persona afectada, se suspenderán los trámites sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria de la correspondiente jefatura.

TRANSITORIO: Programa de incentivo de traslado voluntario de modalidad salarial base más pluses a salario único.

A partir de la homologación de esta Convención por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por un plazo único y exclusivo de tres meses, salvo que la disponibilidad presupuestaria se agote antes, se cancelará a los trabajadores que migren de la modalidad

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

de salario base más pluses a la modalidad de salario único, la diferencia entre el salario total devengado (base más pluses) y el importe de la categoría correspondiente al respectivo salario único, multiplicada por la antigüedad del trabajador, más una indemnización adicional para todos los funcionarios de cualquier categoría y puesto del Banco, de 10 diferencias salariales adicionales.

Este transitorio aplicará para cualquier persona que presta sus servicios a la organización y que solicite el cambio en el esquema de remuneración que le aplica, excepto aquellos trabajadores que al momento de la solicitud estén a menos de cuarenta y ocho meses de tener derecho a su jubilación. En este último supuesto el trabajador interesado presentará la documentación pertinente.

Quienes se acojan a este programa deberán mantenerse en la organización por un plazo igual o superior a los seis meses después del cambio, para lo cual deberán respetar las obligaciones que se deriven del contrato suscrito con ese fin.

Artículo 41. Programa de movilidad laboral voluntaria

A partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, y por un plazo único y exclusivo de tres meses, salvo que la disponibilidad presupuestaria se agote antes, se implementará un Programa de Movilidad Laboral Voluntaria en el Banco, el cuál será de interés institucional y tendrá como objetivo estratégico fortalecer la gestión administrativa y financiera del Banco Popular, mejorar sus resultados, índices de gestión, índices

financieros, el indicador de eficiencia operativa, por medio de la optimización y racionalización de la partida presupuestaria de remuneraciones, parámetros que serán analizados ante las solicitudes que presenten cada uno de los trabajadores que deseen acogerse al Programa.

1.- Para acogerse a este Programa de Movilidad Laboral Voluntaria, el Banco publicará en su correo institucional una oferta dirigida a las personas trabajadoras que durante el tiempo en vigencia y antes del agotamiento presupuestario de la partida a estos efectos, hayan presentado de manera escrita, su solicitud de acogerse a este Programa, el cual será aplicable, bajo las siguientes condiciones:

- a) Aplicará a los trabajadores del Banco de cualquier categoría y puesto, cuya antigüedad laboral sea igual o superior a 10 años.
- b) Los trabajadores nombrados en propiedad, que estén en un ascenso interino en plaza vacante, podrán acogerse y se eliminará la plaza interina en caso de que esté vacante; sino estuviere vacante, se eliminará la plaza en propiedad, en cuyo caso se informará al trabajador que éste ocupando la plaza a eliminar, con un mes de anticipación.
- c) Los trabajadores con nombramiento interino en plaza vacante, podrían acogerse y se eliminará la plaza vacante.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

- d) Excepcionalmente, atendiendo el interés institucional, previo criterio técnico y mediante acto razonado del Comité Gerencial, que evidencia que no se trata de un puesto creado por normativa, ni que se afecte el control interno, podrían acogerse puestos de Jefatura, que estén en la estructura formal del Banco nombrados como tales.
- e) A quienes estén a menos de 60 meses para jubilarse, se les cancelará una indemnización proporcional, de conformidad con la siguiente tabla:

**Tabla de proporcionalidad
Indemnización**

| rangos meses | | salarios |
|---------------|----|----------|
| De | A | |
| Igual o mayor | 60 | 10 |
| 59 | 36 | 9 |
| 35 | 12 | 8 |
| 11 | 9 | 7 |
| 8 | 6 | 5 |
| 5 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 1 |

Nota : A los trabajadores (as) con menos de 3 meses para jubilarse no aplica monto de indemnización.

- f) Los trabajadores que opten por la movilidad laboral y se les haya notificado el auto de inicio de una investigación administrativa por responsabilidad disciplinaria y/o civil, sólo podrán hacer efectiva su movilidad, hasta que concluya la investigación administrativa y la resolución no disponga un despido, ni se le condene por responsabilidad civil, salvo que se cancele esta última.
- g) Se establece un límite máximo de un 20% de trabajadores por cada centro de costo, para acogerse a este programa.
- h) El orden de prioridad para atender las peticiones se realizará de acuerdo a la fecha y hora de su presentación, bajo el precepto de primero en tiempo, primero en derecho.
- i) La Presidencia de Junta Directiva Nacional, la Gerencia General, las Subgerencias, o la Auditoría General, según sea el caso, en situaciones de excepción y bajo criterio razonado, podrían denegar solicitudes en áreas de su competencia.

2.- El Banco comunicará a los trabajadores que sean incluidos en el Programa de Movilidad Laboral Voluntaria, las condiciones del cese de la relación laboral con el Banco, en los siguientes términos:

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

- a. El Banco comunicará a los trabajadores incluidos en el programa, la fecha en que se hará efectiva la cesación de la relación laboral, a cuyo efecto les concederá el disfrute del preaviso de ley.
- b. Los trabajadores que sean cesados por acogerse a este programa tendrán derecho al pago del importe del auxilio de cesantía, de conformidad con la tarifa establecida en el artículo 45 de la presente Convención, así como al pago de salario escolar, aguinaldo, vacaciones y demás extremos laborales que le correspondan.
- c. El monto de liquidación de extremos laborales se realizará según corresponda en la normativa vigente.
- d. Los trabajadores que sean cesados por acogerse a este programa tendrán derecho al pago de una indemnización complementaria consistente en 10 salarios mensuales ordinarios, a excepción a de los indicados en el inciso e) del punto 1 anterior.
- e. La forma de cálculo de la indemnización, para todos los casos será con base en los últimos seis salarios devengados por el trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la presente Convención.
- f. El pago total de las sumas que por los conceptos señalados anteriormente correspondan a los trabajadores, serán canceladas a los 15 días naturales posteriores a que se haga efectiva la cesación de la relación laboral.
- g. Ningún trabajador que sea cesado por acogerse a este programa podrá ser recontratado por el Banco.
- h. Las plazas que se eliminen por movilidad laboral no se repondrán.

Corresponderá a la Administración y a Sibanpo, informar y promover ampliamente el Programa de Movilidad Laboral Voluntaria, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales del mismo.

Artículo 42. Fondo de protección

El Banco se obliga a mantener un fondo de protección de USD 450 semestrales, o su equivalente en colones, para el personal, titular, sustituto o eventual, que por la naturaleza de su trabajo deba manejar valores susceptibles de producir diferencias, en moneda nacional o extranjera, deba presentar cierres de caja y esté sujeto a arqueos.

Si el trabajador laboró al menos 100 días hábiles del respectivo semestre, se le retribuirá la totalidad del importe del fondo, si no presentó ningún faltante; en caso de algún faltante y si laboró al menos esta misma cantidad de días, se le cancelará el saldo total que resulte.

De lo contrario, si el trabajador no laboró, al menos la cantidad de días anteriormente señalada, y no hubiera tenido faltantes, se le pagará el importe del fondo de manera

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

proporcional, según el tiempo que ocupó el cargo y estuvo expuesto al riesgo, sobre la base de 182.5 días naturales por semestre; si tuvo algún faltante se le deducirá del fondo de USD 450 (cuatrocientos cincuenta dólares netos) de forma inmediata, indistintamente del tiempo que hubiese laborado.

El fondo se considerará de manera independiente, tanto para los trabajadores titulares como para los sustitutos.

Cuando el trabajador deba pagar diferencias de caja, las deducciones por este concepto se adecuarán a diez meses plazo.

El Banco no considerará como faltante las estafas debidamente demostradas de las cuales fuere víctima el trabajador, siempre que administrativamente se demuestre que no se han incumplido los principios de control interno y no haya culpa o dolo de su parte. El monto se pagará en la primera quincena de julio y enero de cada año.

Artículo 43. Pago de erogaciones

Es entendido que todas las erogaciones que deba realizar el Banco por concepto de subvenciones, asignaciones y aportes derivados de la presente Convención, serán cargadas al presupuesto general de gastos, por lo que quedan sujetas a la aprobación del presupuesto por parte de la Contraloría General de la República.

Artículo 44. Auxilio de cesantía

El auxilio de cesantía constituye un derecho real para el personal del Banco, el cual se tiene por incorporado a los respectivos contratos individuales de trabajo, para todos los efectos legales.

El Banco pagará a su personal el auxilio de cesantía hasta por 12 años laborados en la Institución, según lo dispuesto por la Sala Constitucional en la sentencia 19811-2020 del 14 de octubre del 2020, cuando se jubilen, se pensionen por invalidez, por fallecimiento, o en los casos de despido con responsabilidad patronal.

Para el cálculo del monto correspondiente al derecho de cesantía, se considerarán los salarios devengados por la persona trabajadora en los últimos seis meses. El cálculo deberá observar la fórmula que contempla para esos efectos el Código de Trabajo.

Mensualmente el Banco acreditará en el fondo que al efecto disponen las organizaciones sociales que administren la cesantía para los trabajadores del Banco una suma equivalente al cinco punto treinta y tres por ciento (5.33%) del salario bruto de la persona, a la organización que haya elegido; el 3% restante será remitido por el Banco al SICERE para que lo distribuya como corresponda.

Traslado del Pasivo laboral: El Banco deberá actualizar cada dos años el pasivo laboral del personal afiliado a las organizaciones sociales elegidas por el trabajador para

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

administrar su cesantía, para tales efectos acordará con Sibanco las fechas de dicha actualización. El pasivo laboral corresponde a la diferencia entre el "saldo acumulado en la cuenta de cesantía individualizada" para cada funcionario, sea en la Asociación Solidarista o Cooperativa a la que se haya trasladado mensualmente el monto proporcional de cesantía, menos la suma que denominaremos "monto de cesantía actualizada".

Para determinar el "monto de cesantía actualizada", se practicará un cálculo para cada caso individual del monto de cesantía que correspondería liquidar a ese funcionario en una "fecha focal". En este cálculo, se tomará en cuenta los salarios devengados en los últimos 6 meses por el trabajador respecto la fecha focal multiplicados hasta un tope máximo de 12 años, conforme se estipula en los párrafos segundo, tercero y cuarto de este artículo.

Sí el importe del "monto de cesantía actualizada" es mayor al importe del "saldo acumulado en la cuenta de cesantía individualizada", esa diferencia calculada a la fecha focal constituye el pasivo laboral.

Una vez realizado el giro de las sumas indicadas en los párrafos anteriores, implica la liberación del Banco de esa obligación patronal, así como de cualquiera otra responsabilidad que resulte de una mala administración de los fondos acreditados.

Artículo 45. Salario escolar

El Banco reconocerá y remunerará a todo su personal el salario escolar, que se constituirá con el aporte del Banco y los trabajadores.

Para la conformación del fondo, se aplicará una escala de aportes, que al cuarto año logre alcanzar el 8,33% en forma conjunta, y de forma permanente, según el siguiente detalle:

| Año | Ahorro Trabajador / Trabajadora | Aporte Patronal | Total % para el fondo de salario escolar |
|-----|---------------------------------|-----------------|------------------------------------------|
| 1 | 0,25% | 1,75% | 2,00% |
| 2 | 0,50% | 2,25% | 2,75% |
| 3 | 1,50% | 4,00% | 5,50% |
| 4 | 2,00% | 6,33% | 8,33% |

El salario escolar se cancelará al personal una vez al año en el mes de enero, y no formará parte del salario para efectos de ajustes periódicos.

Los aportes porcentuales indicados, para cada uno de los años, se aplicarán a partir del mes de enero del respectivo año.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

PARTE QUINTA

PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento administrativo disciplinario y de responsabilidad civil, y mecanismos alternos de solución de conflictos

Tanto Sibanco como la Administración nos comprometemos a fomentar una cultura laboral sana, respetuosa, equitativa y responsable, que promueva la solución pronta y adecuada de los conflictos y que garantice una justicia pronta y cumplida. Simplificando la toma de decisiones y evitando la ocurrencia y permanencia de actos que rocen con el marco normativo aplicable al Banco, así como las normas de conducta esperadas.

Artículo 46. Procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial

En todos los procedimientos administrativos sancionatorios de carácter disciplinario y/o patrimonial el Banco deberá garantizar al funcionario investigado el debido proceso, así como el derecho de defensa conforme a los principios desarrollados al amparo de los numerales 39 y 41 de la Constitución Política y con arreglo a lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública, así como la demás normativa vigente y aplicable en forma subsidiaria y/o supletoria. El fin de la apertura de un procedimiento administrativo sancionatorio, será determinar la verdad real de los hechos e investigar las actuaciones del

trabajador, que eventualmente pudieran generar responsabilidad disciplinaria y/o patrimonial.

En todo procedimiento administrativo sancionatorio, el Banco reconocerá el derecho que le asiste al trabajador de conocer las causas de cualquier hecho que pudiera generarle la aplicación de una medida sancionatoria, mediante una debida intimación e imputación de cargos, que le permita ejercer su derecho de defensa como corresponde; u opte por acogerse a un mecanismo de solución alterna de conflictos, cuando así proceda, conforme los parámetros que se establecerán en el presente capítulo.

Hasta tanto no se emita un acto final, no se podrá incorporar ningún documento en el expediente personal del trabajador, salvo las resoluciones correspondientes a medidas cautelares.

Artículo 47. Debido Proceso

Siempre que el Banco conozca un presunto hecho irregular, independientemente de que su conocimiento se haya dado producto de una denuncia o de manera oficiosa, estará en la obligación de ordenar una investigación preliminar o tomar la decisión del inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial, según corresponda, una vez que constate la existencia de elementos de mérito para ello.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La valoración y revisión de las presuntas faltas disciplinarias, patrimoniales y conflictos laborales, se realizará en primera instancia en la Dirección Capital Humano por medio de la Comisión de Valoración Disciplinaria (denominada en la V Convención Colectiva de Trabajo como Comisión Preliminar), la cual determinará, mediante la valoración previa, si los hechos y la prueba que se tengan a disposición ameritan una investigación preliminar o si se cuentan con suficientes elementos que justifiquen el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial, según corresponda.

Cuando se requiera de una investigación preliminar, previa recomendación de la Comisión de Valoración Disciplinaria, la Dirección de Capital Humano remitirá el asunto al área competente para que proceda con la investigación y rinda el informe respectivo, el cual es de carácter confidencial y deberá contener la individualización de los presuntos responsables y las presuntas conductas o faltas.

Una vez que se cuente con suficientes elementos objetivos, la Dirección de Capital Humano designará un Órgano Director de Procedimiento Administrativo, quien dictará el Auto de Inicio de Traslado de Cargos, notificado personalmente a la persona trabajadora, que contemple: los hechos, cargos y motivos por los cuales se abre el procedimiento; el tipo de procedimiento que se va a seguir; ponerse a disposición del investigado el expediente levantado al efecto, citando las piezas que éste contiene; la citación a comparecencia oral y privada ante la administración con un plazo no menor de quince días hábiles de antelación, con señalamiento de lugar, hora y fecha; así como su derecho de aportar la prueba que considere pertinente; medidas cautelares que se dicten en ese momento procesal; prevención de señalar lugar para oír notificaciones; indicación de los recursos, plazos en

que proceden y el órgano ante quién se deben interponer; indicación de que puede contar con patrocinio letrado o un representante sindical; así como también su derecho a solicitar la aplicación de un mecanismo alternativo de solución del conflicto.

Para los casos de faltas leves y/o de mera constatación, que no requiera de investigación previa, ni conlleven una suspensión mayor a tres días o el despido de la persona trabajadora, la Dirección Capital Humano recomendará a la jefatura la procedencia de la aplicación de la sanción razonable y proporcional que corresponda, según el Reglamento Interior de Trabajo y la normativa laboral vigente. Asimismo, cuando proceda, la Dirección de Capital Humano emitirá las acciones correctivas que sean pertinentes, a fin de prevenir faltas o conflictos similares. Lo dispuesto en este párrafo aplicará también para las faltas relacionadas con marcaje de asistencia, señaladas en el artículo 44 del Reglamento Interior de Trabajo; exceptuándose los casos de reincidencia conforme lo regula ese mismo numeral.

La Comisión de Valoración Disciplinaria no conocerá las conductas o faltas derivadas de los informes confidenciales de la Auditoría Interna, ni de algún otro informe confidencial emitido por órganos de control o fiscalización externos. En estos casos, la Gerencia General Corporativa o la Junta Directiva Nacional, según corresponda, valorará los hechos y dispondrá las medidas disciplinarias procedentes, previa garantía del derecho de defensa y debido proceso.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 48. Medidas Cautelares

Las medidas cautelares se dictarán mediante resolución debidamente motivada, bajo parámetros de lógica, oportunidad, conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad, tanto durante la investigación preliminar como dentro de la tramitación del procedimiento administrativo sancionatorio, según corresponda y considerando los presupuestos de la tutela cautelar. La resolución que dicte medidas cautelares contará con los recursos de revocatoria y/o reconsideración que deberán interponerse dentro del tercer día hábil de su comunicación.

Corresponderá al órgano decisor adoptar las medidas cautelares en los términos referidos, cuando:

1. Se considere imprescindible para garantizar la imparcialidad y el buen resultado de la investigación preliminar o del procedimiento administrativo.
2. Se requiera para salvaguardar el decoro, imagen y buen nombre del Banco.
3. A la persona trabajadora que se le investigue por una falta o presunto delito de naturaleza penal, con motivo al desempeño de su puesto y funciones.
4. Si la permanencia en el cargo pudiese poner en peligro la integridad física de los clientes, compañeros de oficina, terceros; o la continuidad y funcionamiento de los propios servicios del Banco.

Para tales efectos, el órgano decisor, podrá implementar las siguientes medidas cautelares:

1. Separación temporal del puesto con goce de salario.
2. Reubicación temporal del trabajador, incluido un traslado dentro de un perímetro de diez kilómetros del actual centro de trabajo del funcionario. Durante la vigencia de la medida cautelar, el trabajador se ocupará en funciones propias de su perfil ocupacional e igual categoría; con los derechos atinentes al puesto.
3. Cualquier otra medida cautelar que se estime pertinente, y se justifique mediante acto debidamente motivado.

La medida cautelar deberá ser notificada a la persona trabajadora, dejándose constancia en el expediente administrativo.

La medida cautelar, tendrá vigencia hasta por un plazo de cuatro meses, pudiendo prorrogarse mediante acto motivado mientras subsista la causa que le dio origen; sin perjuicio de la posibilidad del cambio de medida ante variación de las circunstancias.

Lo dispuesto en este artículo no aplicará para los casos de acoso laboral y acoso sexual los cuales ya cuentan con una regulación sobre medidas cautelares en el Banco.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 49. Mecanismos de solución alterna de conflictos, en el procedimiento administrativo

Bajo los principios de eficiencia, eficacia y economía procedimental, el Banco implementará mecanismos de solución alterna de conflictos, en los procedimientos administrativos sancionatorios.

La implementación de estos mecanismos tiene como fin mejorar el acceso a la justicia a través de la aplicación del derecho administrativo sancionador, tanto en lo disciplinario como en lo patrimonial, aplicando herramientas ágiles que integren los postulados constitucionales del debido proceso y justicia pronta y cumplida, así como el marco normativo institucional. Toda decisión en esta materia deberá dictarse tomando en consideración los principios de oportunidad, razonabilidad, proporcionalidad, buena administración, eficiencia, conveniencia, celeridad y economía procesal, mediante actos debidamente fundamentados y motivados.

Estos mecanismos alternos serán aplicables a cualquier tipo de falta excepto a:

- a) Relacionadas con hostigamiento sexual.
- b) Cuando exista un proceso penal en curso.
- c) Cuando se trate de conductas relacionadas con la desviación y/o sustracción de recursos.
- d) Cuando se investigue una falta o presunto delito de naturaleza penal, con motivo al desempeño del puesto y funciones.
- e) Cualquier otra regulada expresamente.

Requisitos de aplicación:

- a) Podrá solicitarse durante el procedimiento administrativo, a partir de la notificación del auto de inicio de traslado de cargos y hasta antes del inicio de la comparecencia oral y privada.
- b) Deberá solicitarse de manera voluntaria y por escrito.
- c) La Administración deberá autorizar su aplicación por acto debidamente motivado.
- d) Que el trabajador no haya disfrutado de la aplicación de algún mecanismo alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial, en los últimos cinco años, anteriores a la solicitud.

Trámite para la aceptación e implementación de la medida alterna de conflicto, solicitada por el trabajador:

PROYECTO VI CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

- a) Una vez presentada la solicitud de aplicación de la medida alterna del conflicto, por la parte trabajadora, el órgano decisor procederá a resolverla mediante resolución motivada, en el plazo de ocho días hábiles siguientes a la solicitud realizada.
- b) Si la resolución es denegatoria para el trabajador, este cuenta con un plazo de tres días hábiles desde la notificación, para presentar recurso de revocatoria y/o reconsideración ante el órgano decisor.
- c) Si se acepta la solicitud de aplicación de la medida alterna del conflicto o se acoge el recurso, el órgano decisor determinará los términos y condiciones en que se ejecutará la medida alterna.

En caso de aprobación de un mecanismo alterno, el procedimiento se suspenderá hasta verificar el cumplimiento de la medida acordada. De no cumplirse, se procederá con la continuación del procedimiento. Si se cumple la medida alterna conforme lo acordado, se emitirá un acto final dando por finalizado el asunto, y se ordenará el archivo definitivo del expediente.

Mecanismos de Solución Alterna:

Dentro de las solicitudes de aplicación de mecanismos de solución alterna en el procedimiento administrativo sancionatorio, la persona trabajadora, podrá proponer:

1. **Suspensión del procedimiento a prueba:** El interesado deberá presentar su solicitud por escrito junto con el plan de reparación del daño causado, debiéndose detallar la forma en que se ejecutará. El Banco, en tal caso deberá analizar objetivamente la solicitud y determinar si autoriza el mecanismo solicitado. Posteriormente se detalla el plan, el cual deberá ser de satisfacción del Banco y de la persona ofendida (si esta existiera) y/o denunciante calificado en los casos que corresponda.
2. **Reparación integral del daño:** Consiste en la reparación plena por parte del funcionario que ha cometido una falta que implica un daño patrimonial a la Administración o a un tercero. Deberá el interesado presentar su solicitud por escrito e incluir la forma en que se cubrirá la totalidad del daño patrimonial. Deberá haber aceptación de la Administración y de la persona afectada (en caso de que la hubiera) y/o denunciante calificado en los casos que corresponda, de la forma en que se cubrirá el daño.
3. **Proceso Abreviado:** El trabajador debe admitir la comisión de la falta y el hecho que se le atribuye. Debe haber manifestación de la Administración y de la víctima u ofendido (si lo hubiere) de la aceptación. Se prescinde de la comparecencia oral y trae como consecuencia la imposición de una sanción más favorable. En caso de que el trabajador no esté conforme con la sanción propuesta y/o la resolución del recurso de revocatoria y/o reconsideración dictada por el órgano decisor, podrá solicitar se dé continuidad con el procedimiento administrativo.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 50. Órgano Director del Procedimiento Administrativo

El Órgano Director del Procedimiento Administrativo tendrá bajo su responsabilidad la investigación de aquellas presuntas faltas de carácter disciplinario y/o patrimonial cometidas por los funcionarios del Banco y que, por su naturaleza, requieran ser investigados para determinar la verdad real de los hechos.

Este será un órgano ad hoc que podrá ser unipersonal o bien un comité, en función de la gravedad de la falta, que actuará de forma independiente, con eficiencia, eficacia y bajo el principio de justicia pronta y cumplida.

Una vez trasladados los cargos, el trabajador tendrá derecho a ser acompañado (a) por un representante del Sindicato y/o profesional en Derecho, durante toda la investigación que realice el Órgano. La representación de ese profesional deberá ser debidamente acreditada y tendrá, al igual que el trabajador, libre acceso al expediente administrativo.

El Órgano Director del Procedimiento Administrativo elaborará un informe de recomendaciones, el cual remitirá a la Junta de Relaciones Laborales para su conocimiento, observando el procedimiento establecido en el artículo relativo a la Junta de Relaciones Laborales.

Tratándose de responsabilidad patrimonial el Órgano Director del Procedimiento Administrativo remitirá su informe de recomendaciones a la Gerencia General o a la Subgerencia respectiva, según corresponda, para su decisión y comunicación.

Artículo 51. Junta de Relaciones Laborales

a) La Junta de Relaciones Laborales es una instancia de carácter permanente con representación paritaria, conformada por representantes de Sibampo y la Administración, integrada por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes. Cada parte hará el nombramiento de sus representantes.

b) La Junta de Relaciones Laborales conocerá y resolverá los siguientes asuntos:

i. Las denuncias por persecución sindical planteadas por Sibampo o cualquier trabajador del Banco.

ii. La violación e interpretación que se suscite de la aplicación de las leyes, reglamentos de trabajo, o de la presente Convención Colectiva, sin perjuicio de que las partes puedan recurrir ante los Tribunales de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

iii. Los asuntos referidos a despidos, suspensiones y demás sanciones, actuaciones u omisiones patronales que afecten al personal del Banco.

iv. El informe de recomendaciones emitido por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

v. Los demás asuntos que señale la presente Convención Colectiva de Trabajo, o que las partes acuerden.

c) La Junta elegirá de su seno un Presidente, cuyo cargo recaerá en uno de los representantes de la Administración y un Secretario, que deberá pertenecer a la representación sindical.

d) Sus miembros durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos o removidos en cualquier momento, por quien los hubiere designado. Tendrán permiso, en horas laborales, para el estudio de los casos, de manera que se garantice el cumplimiento eficiente de sus funciones.

e) El Banco estará obligado a suministrar a la Junta de Relaciones Laborales la información necesaria para la resolución de los asuntos que sean puestos en su conocimiento. Además, será responsabilidad del Banco dotar a la Junta de Relaciones Laborales, en forma permanente, de todas las condiciones necesarias para cumplir fielmente su cometido, tales como: local, equipo de oficina, secretaría, transporte y/o viáticos de acuerdo con el Reglamento de viáticos emitido por la Contraloría General de la República. Asimismo, el Banco dará toda clase de facilidades a la Junta de Relaciones Laborales, a fin de que esta pueda cumplir con sus funciones en forma celeré y eficiente.

f) La Junta de Relaciones Laborales sesionará en forma ordinaria cada 15 días y extraordinariamente cuando: i) así lo determine su Presidente; ii) así lo requieran dos de sus

miembros; iii) a solicitud de Sibanco o del Banco. El quorum en dichas sesiones (ordinarias y extraordinarias), se constituirá con la totalidad de los miembros.

g) Las convocatorias para sesionar, deberán realizarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación, haciéndose acompañar de la agenda u orden del día.

h) Todos los asuntos que se sometan a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales deberán ser atendidos dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción del expediente y el informe de recomendaciones del Órgano Director del Procedimiento Administrativo. De no resolverse dentro del plazo mencionado por inasistencia injustificada de la Administración, el asunto se considerará fallado a favor del trabajador.

i) Si, por el contrario, la imposibilidad de resolver obedece a inasistencia de la representación sindical, se otorgará un nuevo plazo de cuatro días para conocer el asunto. De persistir la inasistencia sindical, el asunto se elevará a conocimiento y resolución de la Gerencia General Corporativa o la Subgerencia respectiva, según corresponda.

j) Para el trámite y resolución de los asuntos presentados ante la Junta de Relaciones Laborales, deberán observarse las estipulaciones contenidas en el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales vigente, conforme a lo establecido en la presente convención.

PROYECTO VI CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

k) Las recomendaciones de la Junta de Relaciones Laborales no limitan el derecho del trabajador involucrado, o de las partes, de acudir ante los Tribunales de Justicia, o ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 52. Aplicación de Sanciones

La recomendación para el acto final que emita la Junta de Relaciones Laborales será remitida a la Gerencia General o a la Subgerencia respectiva, con la firma del Presidente y el Secretario de la Junta, conjuntamente con el expediente íntegro y el resultado de la votación expresada por las partes.

Las recomendaciones que tome la Junta de Relaciones Laborales, por mayoría absoluta o unanimidad, constituyen pronunciamientos muy calificados, que la Administración solo se podrá separar cuando sean contrarios al ordenamiento jurídico, lo cual se justificará en el correspondiente acto final que se dicte.

Si la votación de la Junta de Relaciones Laborales resulta empatada, la posición, tanto de la Administración como de Sibanco, se expondrá de manera escrita en un informe que se remitirá, conjuntamente con el expediente, a la Gerencia General o la Subgerencia respectiva. Una vez recibido el expediente por parte de la Gerencia General o Subgerencia, según corresponda, se dará audiencia por tres días hábiles a la persona investigada a fin de que se refiera al informe emitido por la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 53. Término para sancionar

En los casos donde el Banco deba ejercer su potestad sancionatoria, el término para sancionar a la parte trabajadora será de un mes, de conformidad con los términos establecidos en el artículo 414 del Código de Trabajo.

El plazo para comunicar la sanción a la parte trabajadora será dentro del mismo mes referido en el párrafo anterior.

Contra el acto final del procedimiento, comunicado por el Gerente General o el Subgerente respectivo, cabrán los recursos de revocatoria y/o reconsideración, los cuales deberán de interponerse dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes. Estos recursos serán resueltos dentro de los 10 días hábiles siguientes a su interposición.

PARTE SEXTA

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 54. Función Contralora del Sindicato

El Sindicato velará por el fiel cumplimiento de la presente Convención Colectiva, del Sistema de Clasificación y Valoración, del Reglamento Interior de Trabajo, de la Escala de Sueldos,

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

del Sistema de Ascensos, del Reglamento de Crédito para Empleados y todas las demás normas y reglamentos que rigen la materia, conforme a los siguientes incisos:

- a) Todo lo relacionado con ascensos, traslados, suspensiones y despidos de trabajadores de la Institución, deberá ser comunicado al Comité Ejecutivo del Sibanco y podrá ser revisado por éste.
- b) Cuando exista reclamo del Sindicato, sobre los movimientos de personal antes citados, la Dirección Capital Humano le dará audiencia a Sibanco, para que argumente lo que considere necesario. Para tales efectos, quedarán en suspenso los términos de vencimiento.
- c) De igual manera, el Comité Ejecutivo de Sibanco, así como los miembros de la Junta de Relaciones Laborales, cuando lo soliciten, tendrán la facultad de revisar todos los atestados, exámenes, concursos, expedientes de personal y de investigaciones, etc., que se den en la relación obrero-patronal.

Artículo 55. Libertad Sindical

Conforme a la legislación del país, a los convenios y recomendaciones de la O.I.T. vigentes sobre la materia, el Banco se compromete a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización, inamovilidad ni desmejoramiento de la posición de los dirigentes sindicales, excepto por las causales establecidas en el

Artículo 81 del Código de Trabajo y las demás disposiciones establecidas en el ordenamiento jurídico aplicable a la Institución.

Para garantizar el cumplimiento de este artículo, se aplicarán los siguientes incisos:

- a) El Banco se compromete a guardar a los delegados del Sibanco, las consideraciones y atenciones debidas, así como prestarles todas las comodidades necesarias para el desenvolvimiento de sus labores, que incluye la autorización de la Gerencia General al libre acceso a los documentos que tengan relación con el manejo del personal o con sus actividades laborales.
- b) Se permitirá y garantizará el libre movimiento de quienes integran la Junta Directiva, delegados debidamente acreditados y personal al servicio de Sibanco, para facilitar el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- c) El Banco reconoce el derecho de Sibanco para que pueda celebrar reuniones en los locales de trabajo del Banco, en horas hábiles, siempre que no obstaculicen las labores normales de atención al público de la Institución.
- d) El Banco garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalias contra representantes ni la dirigencia sindical, así como tampoco contra aquellas personas que participen en actividades sindicales.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

- e) Las personas que opten por esas funciones antes, durante y después de la elección, gozarán de las garantías indicadas en este artículo que le sean aplicables.
- f) En caso que el Banco alegue la causa para despido de un sindicalista que integre la Junta Directiva, los comités representantes de trabajadores, la Junta de Relaciones Laborales, o que esté designada como representante de Sibanco en cualquier oficina, la Comisión Electoral de Sibanco (C.E.S.) y Comisiones Auxiliares, la Administración deberá comunicarle al Sibanco con 15 días hábiles de anticipación a fin de que éste realice las gestiones pertinentes.
- g) Sibanco notificará a la Gerencia General Corporativa los nombramientos de las personas que integran su Junta Directiva y representantes.
- h) En lo que se refiere a las vacaciones de las personas que están a tiempo completo en la actividad sindical e integran la Junta Directiva, deberán ajustarse a las políticas institucionales vigentes, en especial en materia de planificación y cumplimiento para que no exista acumulación.
- i) El Banco facilitará a Sibanco los servicios de impresión, comunicación telefónica local, tarifa básica de una línea comercial y el uso de cualquier otro medio de comunicación local existente en la Institución. Cuando se trate de comunicación masiva, los servicios antes mencionados, incluirán la utilización de papel, de manera racional. El Banco se compromete a suministrar parqueo a un vehículo propiedad del Sindicato.
- j) El Banco se obliga a mantener en forma gratuita y permanente a Sibanco, un local amplio con mobiliario y equipo en perfecto estado de uso y conservación, para que lo utilice en labores propias sindicales, en el entendido de que el Banco se hará cargo de todos los servicios tales como luz, agua, limpieza y seguridad.
- k) El local deberá ser de total aceptación de Sibanco. En caso de una remodelación institucional, Sibanco aceptará un traslado dentro del mismo edificio, en la medida que no se desmejoren las condiciones existentes.
- l) El Banco le proporcionará a Sibanco, los implementos necesarios para mantener el equipo en perfecto estado de uso y operación (cartuchos de tóner, tintas de impresoras y cualquier otra necesidad que requieran los activos de Sibanco otorgados por el Banco).
- m) El Banco proporcionará dos meses antes y un mes después de las elecciones de la Junta Directiva de Sibanco, un local para ser utilizado por la Comisión Electoral de Sibanco (CES).
- n) Sibanco, podrá colocar avisos, circulares, convocatorias e informes, sobre asuntos de su interés, en los locales del Banco, siempre que lo hagan en los lugares previamente designados para esos efectos. Toda publicación que se exhiba deberá tener una firma responsable y el sello de la organización, quien en última instancia será la responsable de la información exhibida.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

o) Sibanpo contará con la llave respectiva de los comunicadores que se encuentren en cada piso y se compromete a respetar la información que se coloque en estos sitios y velará por el uso debido de estos espacios.

p) El Banco otorgará a Sibanpo facilidades para su buen funcionamiento. Le dará el tiempo que requiera para el desarrollo de su labor y le permitirá la capacitación para sus afiliados y para quienes la Administren.

Artículo 56. Licencias y permisos sindicales

El Banco, en aras de garantizar el desarrollo eficaz de la gestión sindical, se compromete a otorgar permisos con goce salarial a los dirigentes sindicales y delegados que indique Sibanpo a la Administración, de manera escrita con al menos ocho días de antelación, para el cumplimiento de su gestión sindical, de conformidad con las siguientes pautas:

a) Los permisos deberán ser solicitados por el Secretario General o Secretaría General Adjunta y de Organización de Sibanpo, para labores exclusivas de la actividad sindical. Sibanpo hará uso de dichos permisos según sus necesidades, salvo en aquellos casos que la Administración de manera justificada no otorgue el mismo, por considerar que su otorgamiento entorpece o afecta los servicios que presta el Banco.

b) El Banco permitirá a la dirigencia de Sibanpo visitar los diferentes centros de trabajo, para lo cual comunicará el asunto a tratar a la Jefatura correspondiente, quien concederá la autorización respectiva, y todas las facilidades posibles al dirigente o representante de

Sibanpo, para ejercer su gestión sindical, en donde se le necesite y en el momento en que se le requiera.

c) El Banco otorgará a la Secretaría General, a la Secretaría General Adjunta y de Organización y a la Secretaría de Relaciones Laborales y Conflictos, licencia con goce salarial, a tiempo completo y por el periodo que dure su mandato, para las actividades propias de sus cargos, a quienes además se les garantizará y respetará la totalidad de los derechos laborales derivados de la legislación vigente, la Convención Colectiva, derechos adquiridos, el uso y la costumbre. Es entendido que las vacaciones a que tienen derecho no se encuentran comprendidas dentro de dicha licencia.

d) Los integrantes de la Junta Directiva de Sibanpo y su fiscal tendrán derecho a un día hábil a la semana de permiso, cuando deban asistir a sus sesiones ordinarias.

e) Cada vez que resulte electa una nueva Junta Directiva de Sibanpo, el Banco concederá 350 días horas hombre (8.5 horas = 1 día) por año, para que los utilice a su conveniencia a través de la designación de los miembros de esa Junta Directiva que habrán de dedicarse durante ese tiempo en total a las labores propias de su cargo sindical. El Sindicato tendrá libertad de usar ese tiempo en la forma que lo requiera para lo cual deberá informar lo correspondiente a la Gerencia General Corporativa, con al menos cuatro días de anticipación, salvo que se trate de un asunto de urgencia debidamente justificado.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

f) El Banco otorgará dos permisos al año a los funcionarios pertenecientes al Sindicato, para asistir a las reuniones de Asamblea que celebre dicho Organismo. El permiso será con goce de salario por un día, y en el caso de las oficinas fuera de la Gran Área Metropolitana, será hasta por tres días.

En aquellas oficinas donde trabajen menos de diez funcionarios, la concesión o permiso se hará a una persona representante, en las oficinas que se supere esa cantidad de funcionarios el permiso será otorgado a una persona por cada diez funcionarios o fracción mayor de cinco.

El Sindicato deberá cerciorarse, coordinar y comunicar lo correspondiente, a fin de que estos permisos no entorpezcan la buena marcha de las labores del Banco.

Cuando por causa justificada sea necesario realizar una asamblea extraordinaria por Sibanco, se aplicarán las mismas reglas definidas en este inciso.

g) El Banco otorgará permiso con goce salarial hasta por dos meses a los afiliados que designe Sibanco para asistir a eventos, tales como conferencias, seminarios, congresos, cursos u otros de formación, aportando los atestados necesarios. Igualmente, se compromete a otorgar con goce de salario, permiso hasta por un año, a un trabajador afiliado a Sibanco, para asistir a tales eventos, conforme los atestados que lo acrediten.

h) Para el trabajo de fortalecimiento, desarrollo y promoción de Sibanco, el Banco se compromete a otorgar los permisos con goce salarial, necesarios, a los miembros de su

Junta Directiva señalados por esa organización para tales fines, a quienes se les garantizará su libre movimiento y servicios de transporte cuando éstos sean solicitados.

Para el uso y disfrute de los permisos regulados en el presente artículo, tanto la Administración como Sibanco ejercerán los mecanismos de control interno, que a sus efectos exige la normativa que regula la materia.

PARTE SÉPTIMA

HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y SALUD OCUPACIONAL

Artículo 57. Hostigamiento sexual y acoso laboral

El Banco y Sibanco se comprometen a promover e implementar una cultura de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso laboral, mismo que encuentra sustento en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas, y que se expresa en el Banco a través de los reglamentos y procedimientos aprobados por la Junta Directiva Nacional del Banco, para tal fin.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 58. Prohibición de discriminación y prevención de la violencia de género

Las relaciones laborales en el Banco estarán libres de toda discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

El Banco reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, determina que los comportamientos contrarios a este postulado pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

Para tales efectos, el Banco asume un compromiso institucional de procurar dotar a las víctimas de este flagelo de los mecanismos de presentación de quejas y resolución de conflictos. Para estos fines, se deberá contar con el personal especializado y eficiente que garantice la tramitación adecuada de los procesos, así como el apoyo a las víctimas afectadas por tales comportamientos y prácticas.

Asimismo, deberá la institución tomar medidas de prevención, entre estas pueden ser campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres y armoniosos, así como campañas que hagan hincapié en que la violencia y el acoso son inaceptables, debiéndose abordar a las víctimas para evitar la estigmatización.

Artículo 59. De la salud ocupacional

El artículo 273 del Código de Trabajo declara de interés público todo lo referente a salud ocupacional, con la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; y protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud en el lugar de trabajo.

El Banco y Sibanco, consecuentes con esta declaratoria, promoverán una política institucional enfocada a garantizarle al personal los mayores estándares posibles de salud ocupacional en aras de tutelar el derecho a la salud e incluir en igualdad de condiciones y oportunidades a todos los funcionarios que se encuentren en una situación de discapacidad, conforme a los postulados de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley N.º 7600 del 2 de mayo del 1996, dotándolos de las herramientas e insumos necesarios para la ejecución de sus funciones, que les permitan crecer profesional y personalmente en pro de su carrera administrativa.

Artículo 60. Del tratamiento de los trabajadores que padecen la enfermedad de alcoholismo y/o adicciones

Cuando un trabajador se presente a laborar presuntamente bajo los efectos de sustancias psicoactivas (alcohol, y/o drogas no recetadas) la Jefatura respectiva o de turno deberá

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

levantar un acta administrativa a fin de dejar constancia de la situación, que será firmada también por al menos dos testigos presenciales. De forma inmediata se deberá referir al trabajador a un centro de salud, para la valoración correspondiente, a fin de que se le emita al trabajador certificación médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, del Instituto sobre el Alcoholismo y Farmacodependencia (I.A.F.A) o de cualquier otro ente debidamente acreditado, que demuestre que padece del síndrome de alcoholismo o de cualquier otra enfermedad adictiva a sustancias psicoactivas.

Previo a que el trabajador pueda ser sancionado por esta causa, se le debe brindar la posibilidad de someterse a un programa de diagnóstico, tratamiento, seguimiento y rehabilitación para personas con enfermedad adictiva a alcohol y/o sustancias psicoactivas. Si el trabajador es incluido en un programa, debe dar aviso a la Jefatura inmediata, con la indicación de que iniciará el tratamiento respectivo, para lo cual la Jefatura deberá atender las recomendaciones que le puedan ser requeridas por el equipo tratante del trabajador, lo anterior, en aras de brindarle a la población trabajadora con problemas de alcoholismo y adicciones, un abordaje integral, en aras de una rehabilitación efectiva y, por ende, una reinserción laboral que le permita mantener su estabilidad laboral.

En el tanto el trabajador se encuentre y permanezca en un programa de tratamiento y rehabilitación, no se aplicará el Artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo; no obstante, si el trabajador abandona o no colabora plenamente con el tratamiento y rehabilitación, el Banco se encontrará en toda la potestad de proceder a ejercer su poder sancionatorio, siendo que, después de tres apercibimientos verbales y/o escritos, se procederá a aplicar lo dispuesto en los artículos 72 inciso c) y 81 inciso i) del Código de Trabajo, previa garantía del debido proceso. No puede alegarse prescripción si no ha transcurrido un año entre el apercibimiento anterior y el siguiente.

Esta norma no se aplica para aquellos trabajadores que se haya determinado que son consumidores ocasionales, quienes quedan sujetos al régimen disciplinario común.

PARTE OCTAVA

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 61. Incumplimiento

Las partes se comprometen a cumplir estrictamente lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo. En caso que alguna de las partes incumpliere, facultará a la otra para exigir el cumplimiento, para lo cual se abrirá un espacio de negociación de quince días hábiles. Si transcurrido ese plazo no existiere acuerdo sobre el particular, se dará por agotada la vía administrativa, pudiendo la parte perjudicada acudir ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social o bien ante los Tribunales de Justicia.

PROYECTO VI CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Artículo 62. Vigencia

Esta Convención Colectiva tendrá una vigencia de tres años a partir de su homologación. Se tendrá como prorrogada en forma automática y por un período igual, si un mes antes de su vencimiento no fuere denunciada por cualquiera de ambas partes.

Es entendido que la presente Convención, una vez denunciada se mantendrá vigente en todo su contenido, hasta que se celebre la nueva y se homologue por la autoridad competente.

Con la entrada en vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, quedan derogados todos los acuerdos de partes que se hayan suscrito entre Sibanco y la Administración con anterioridad.

Una vez homologada la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes negociadoras asumen el compromiso legal de respetar los alcances y efectos de este acuerdo, so pena de asumir las responsabilidades que corresponda como consecuencia de su incumplimiento.

*** U.L. ***



Gina Melissa Carvajal Vega
Gerente General Corporativa
Representante Patronal



Juan Carlos Chaves Araya
Secretario General Sibanco
Representación Sindical