

**ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN V REFORMA A LA CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO DEL BANCO CREDITO AGRICOLA DE
CARTAGO**

Artículo 1.- SOLICITUD DE REVISIÓN PRESENTADA POR UNECA

Las partes, aquí firmantes, hacemos constar que la representación de la UNION DE EMPLEADOS DEL BANCO CREDITO AGRÍCOLA DE CARTAGO (UNECA), le solicitó a la Administración de este Banco, en virtud de las circunstancias que prevalecen en el sistema financiero, la necesidad de ajustar, actualizar y revisar las estipulaciones de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, manifestando esta Administración su anuencia a discutir dicha revisión.

Artículo 2.- CONSTITUCIÓN DE LAS DELEGACIONES DE CADA UNA DE LAS PARTES.

Para el efecto de la negociación de esta revisión de la convención colectiva, cada una de las partes constituyó su delegación de la siguiente manera:

DELEGACIÓN BANCREDITO: Lic. Guillermo Quesada Oviedo, Gerente General, Lic. Geovanni Otarola Marín, Director de Recursos Humanos, Lic. Federico Mata Herrera, Asesor Legal.

DELEGACIÓN UNECA: Francisco Abarca, Secretario General, Max Araya Secretario Adjunto, Lic. Luz Adina Reyes Reyes, Lic. Manuel Hernández Venegas, Asesor Legal.

Artículo 3.- ACUERDO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE VARIAS ESTIPULACIONES CONVENCIONALES

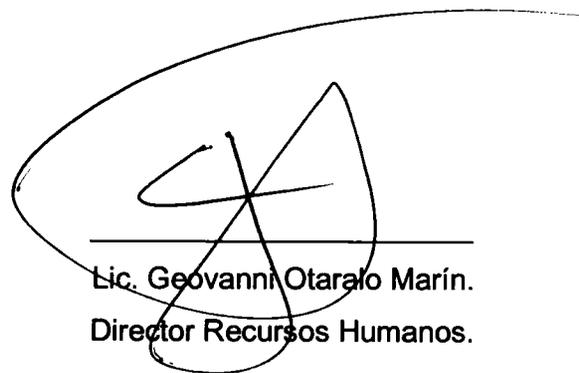
En atención a este proceso de revisión, las partes llegamos a este acuerdo, al tenor del cual se constituye la V Reforma a la Convención Colectiva de Trabajo del Banco Crédito Agrícola de Cartago:

Artículo 4.- Se hace constar que esta acta se firma en tres tantos originales, una para cada parte y la tercera, para el trámite legal correspondiente ante la autoridad administrativa

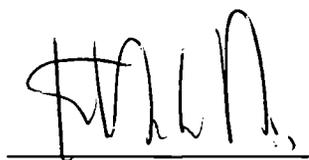
Firmamos en la ciudad de Cartago, en la sala de sesiones de la Junta Directiva del Banco Crédito de Cartago, el 29 de julio del 2008.



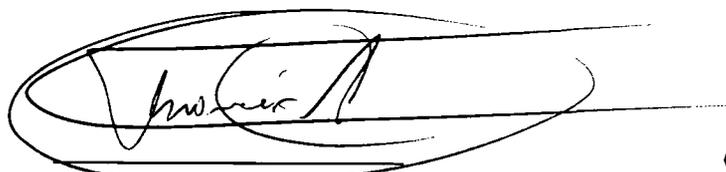
Lic. Guillermo Quesada Oviedo.
Gerente General.



Lic. Geovanni Otaralo Marín.
Director Recursos Humanos.



Lic. Federico Mata Herrera
Asesor Legal



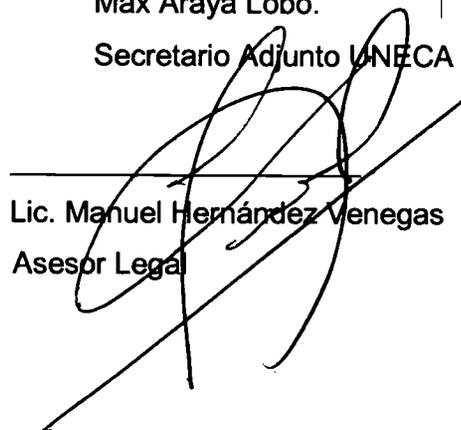
Francisco Abarca Castillo.
Secretario General UNECA



Max Araya Lobo.
Secretario Adjunto UNECA



Lic. Luz Adina Reyes Reyes
Miembro de Uneca



Lic. Manuel Hernández Venegas
Asesor Legal

V REFORMA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

CAPITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito de Aplicación

Artículo 1:

La presente Convención regula las relaciones de trabajo entre el Banco Crédito Agrícola de Cartago y sus trabajadores en las Oficinas Centrales, Sucursales, Agencias y otras Dependencias, sin perjuicio de normas más favorables que en el futuro se dicten.

Se excluyen de la presente Convención a los siguientes funcionarios: Gerente General, Subgerentes Generales, Asesor Legal externo de la Junta Directiva, Auditor y Subauditor

Se suscribe entre el Banco Crédito Agrícola de Cartago que en adelante se denominará "el Banco" y el Sindicato de Unión de Empleados del Banco Crédito Agrícola de Cartago, que en adelante se denominará "U.N.E.C.A.

Artículo 2:

Esta Convención no implica renuncia por parte de los trabajadores, a las mejores condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre o la ley, con las excepciones negociadas en la presente convención.

Respeto Mutuo entre las Partes

Artículo 3:

Las partes expresan que su finalidad es alcanzar armoniosas relaciones de trabajo entre ellas y el mayor grado de eficiencia, evitando todo conflicto derivado de los contratos individuales y se obligan a ese efecto, a seguir una línea de conducta justa y equitativa, respetando mutuamente sus derechos así como la letra y espíritu de la Convención.

Artículo 4:

Las partes declaran su interés porque la gestión laboral de los trabajadores comprendidos en la presente Convención se realice acorde con la misión, visión y valores institucionales acatando las leyes, reglamentos, acuerdos y órdenes

vigentes.

Cada trabajador realizará las funciones asignadas al puesto considerando los indicadores de gestión que los representantes de la Administración les indicará para el cumplimiento de las metas individuales e institucionales de acuerdo con los principios de colaboración y cooperación con la Institución.

Entrevista con la Administración

Artículo 5:

El Banco recibirá con la mayor brevedad posible a los dirigentes de U.N.E.C.A. que soliciten audiencia, tanto a la Gerencia y Subgerencias como a la Junta Directiva General. En todo caso, la audiencia deberá otorgarse a más tardar cinco días hábiles después de solicitada, salvo en cuanto a la Junta Directiva para la que regirá el siguiente procedimiento: se conocerá la solicitud en la sesión inmediata siguiente a la fecha de presentación y se dará la audiencia en la sesión inmediata posterior. Dicha solicitud deberá incluir necesariamente los asuntos a tratar.

Ambas partes convienen en tramitar y contestar por escrito, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles la correspondencia que por razones laborales, sindicales o cualquiera otra se dirijan entre sí; siendo la contraparte oficial la Dirección de Recursos Humanos.

Medios de Comunicación e Información Sindical

Artículo 6:

El Banco permitirá al Sindicato el uso de sus medios de comunicación telefónicos, radiales y de correspondencia, en el ejercicio de sus funciones como representantes del Personal.

El Banco instalará en todos los locales y edificios en un lugar visible una vitrina, pizarra u otro objeto similar a fin de que el o los Sindicatos, los trabajadores y el Banco puedan exhibir circulares, convocatorias, informes o avisos sobre asuntos de su interés. Toda publicación deberá tener la firma responsable y estar ubicados en los sitios aquí autorizados; en caso contrario la Administración la retirará.

Las partes se obligan a que en toda clase de publicaciones que emitan, se mantendrá el respeto, se protegerá la imagen e intereses institucionales y se tendrán las consideraciones mutuas que deberán normar sus relaciones

Formación de Organizaciones

Artículo 7:

El Banco canalizará a través de las organizaciones de trabajadores existentes en la Institución los servicios de soda, restaurante, artículos de consumo cotidiano,

librería y otros que faciliten a sus asociados la adquisición de esos bienes y servicios en la medida de sus posibilidades y cuando se crea conveniente.

CAPITULO 2 GARANTÍAS SINDICALES

Reconocimiento del Sindicato de Empleados del Banco Crédito Agrícola de Cartago

Artículo 8:

El Banco reconocerá como representante de sus trabajadores a la U.N.E.C.A., o a cualquier otro Sindicato debidamente constituido, y se obliga a tratar con sus dirigentes toda cuestión de interés laboral que se suscite, que no haya podido solucionarse directamente entre el trabajador y su jefe inmediato.

Artículo 9:

El Banco otorgará libre acceso a los dirigentes sindicales de UNECA, tanto a sus Oficinas Centrales, como a los Centros de Negocios y Puntos Comerciales y otras dependencias, con el objeto de facilitar las labores propias de la gestión sindical, siempre y cuando no interfiera con las labores que desarrollan, ni con las normas de seguridad establecidas.

Las jefaturas respectivas facilitarán el cumplimiento de esta cláusula proporcionando la colaboración razonable que solicite.

Consideraciones a los Dirigentes Sindicales

Artículo 10:

El Banco no ejercerá represalia de ninguna naturaleza contra los dirigentes sindicales mientras están en funciones, ni después de que se cesen en ellas. Tampoco ejercerá represalia contra los trabajadores afiliados al Sindicato por el simple hecho de su afiliación, o contra los candidatos a las funciones directivas de UNECA; igual obligación adquieren en lo compatible, U.N.E.C.A. y sus afiliados respecto al Banco.

En caso de que ^{el} la Organó Director recomiende una sanción disciplinaria distinta a la del despido y la Administración del Banco proceda a ejecutar dicho despido, y posteriormente no puede probar en la vía judicial el fundamento que justifique el mismo, se compromete a pagar al dirigente sindical que fuere despedido, cuando no opte por la reinstalación, por concepto de cesantía, un tanto más del que le correspondiere, de acuerdo a su antigüedad laboral y años de servicio para el banco. Si el dirigente es restituido a su cargo, se le deberá cancelar los salarios caídos, hasta la efectiva restitución a su puesto.

Derecho a celebrar Reuniones

Artículo 11:

El Banco otorgará un día de licencia, con goce de salario, por mes, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato UNECA, hasta un máximo de 10 personas, para asistir a sesiones de Junta Directiva; nómina que se comunicará anualmente a la Administración.

Además el Banco concederá a través de la Gerencia General permiso de medio tiempo, con goce de salario a un integrante de la Junta Directiva del Sindicato, para que se dedique a realizar las funciones propias de su organización, quien no perderá ninguno de los derechos establecidos en esta Convención o su contrato individual de trabajo. Este miembro será nombrado por la Junta Directiva de UNECA.

Lo indicado en este artículo, debe ser considerado proporcionalmente dentro de las evaluaciones individuales de trabajo, que apliquen en las oficinas donde laboren cada uno de los funcionarios designados.

Permiso para asistir a las Asambleas del Sindicato

Artículo 12:

El Banco podrá conceder facilidades a los afiliados del Sindicato U.N.E.C.A. para la realización de sus Asambleas y reuniones, para lo cual éste podrá usar los diferentes centros de trabajo del Banco, previa autorización de la Gerencia General.

Cursos de Formación Sindical

Artículo 13:

El Banco a través de la Gerencia General, otorgará permiso con goce de salario a tres afiliados de UNECA, para asistir a cursos de formación sindical, tal permiso será hasta de dos meses si el curso es fuera del país y hasta de un mes si es dentro del país, por afiliado y no se otorgará más de uno por año para cursos en el exterior, ni más de tres anuales para cursos dentro del país.

Las licencias deberán ser solicitadas y coordinadas ante la Gerencia General, en tanto sea posible con veintidós días de anticipación; siempre con la debida comprobación del caso.

Los días de licencia que establece este artículo, deben ser considerados proporcionalmente dentro de las evaluaciones individuales de trabajo, que apliquen en las oficinas donde laboren cada uno de los funcionarios designados.

Permisos para uso de transporte**Artículo 14:**

El Banco facilitará razonablemente sus medios de transporte para movilización de los representantes del Sindicato en el ejercicio de sus funciones como representantes del personal, cuando ellos así lo soliciten, de acuerdo con la normativa vigente.

Oficina para el Sindicato**Artículo 15:**

El Banco, a través de la Gerencia General continuará facilitando gratuitamente al Sindicato UNECA, un local adecuado y funcional en Oficinas Centrales, para la atención de los asuntos inherentes a sus funciones. Asimismo, el Banco proveerá los recursos necesarios, considerando entre ellos tecnológicos, materiales logístico y de comunicación u otros, para el buen desempeño de sus funciones.

Asignación para Programas Especiales**Artículo 16**

El Banco aportará a U.N.E.C.A. una suma equivalente a cien dólares (\$100,00) mensuales como ayuda económica. Dicha suma será girada por semestres adelantados, a fin de contribuir al desarrollo de programas que fortalezcan las actividades sindicales cooperativas, sociales y deportivas y que no atenten contra la buena imagen de la Institución, para lo cual el Sindicato se compromete a presentar una liquidación del destino dado a los fondos, de previo a la asignación de la siguiente partida.

Esta suma será revisada por la Gerencia General y el Sindicato Uneca en los meses de enero y julio de cada año para efectos de su actualización.

Licencia a los Miembros Directores del Sindicato**Artículo 17:**

El Banco otorgará por medio de la Gerencia General, tres días por mes con goce de salario a tres dirigentes sindicales de UNECA, con el objeto de que sean dedicados a actividades propias de la función sindical, siempre que no incida en las labores del Banco. Estas licencias no pueden ser acumuladas en el tiempo en una sola persona y para su otorgamiento el Banco deberá ser avisado por escrito con un mínimo de tres días de anticipación, indicándose el nombre o nombres de la persona o personas que usarán el permiso.

Los días de licencia que establece este artículo, deben ser considerados proporcionalmente dentro de las evaluaciones individuales de trabajo, que apliquen en las oficinas donde laboren cada uno de los funcionarios designados

Deducción de Cuotas**Artículo 18**

El Banco deducirá del salario de sus trabajadores, además de las cuotas sindicales, de cooperativas, de préstamos que por Ley o Reglamento está obligado, así como contribuciones que soliciten por escrito dichos empleados por servicios recibidos de U.N.E.C.A., aunque no se trate de sus afiliados.

La Dirección de Recursos Humanos en los procesos de inducción a los nuevos funcionarios, concederá espacio al sindicato UNECA para que los trabajadores conozcan sus objetivos y actividades.

CAPITULO 3**JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO****Jornada Semanal****Artículo 19:**

La jornada ordinaria diaria diurna semanal será continua de lunes a viernes de 8.15 a.m. a 5:00 p.m., dentro de esa jornada los funcionarios dispondrán de 45 minutos para alimentación, para una jornada diurna semanal de 43 horas y 45 minutos. Las jornadas ordinarias mixta y nocturna semanales, serán de 38 horas y 33 horas respectivamente, ambas con el mismo tiempo de alimentación.

El funcionario queda obligado a laborar tiempo extraordinario cuando así lo determine la Administración con base en las leyes vigentes, previa autorización debidamente justificada por el jefe respectivo.

El Banco podrá establecer en beneficio del servicio al cliente y la eficiencia en la Administración Pública, jornadas de trabajo diferentes al horario ordinario

El tiempo establecido para el cierre de las cajas, que es de 30 minutos, está incluido dentro de la jornada ordinaria.

Además el funcionario tendrá derecho al pago por concepto de alimentación cuando el tiempo extraordinario laborado exceda de dos horas, para ello el funcionario deberá presentar el comprobante respectivo, cuyo monto no podrá sobrepasar lo establecido para el concepto de alimentación que al efecto indica el "Reglamento de gastos de viaje y para funcionarios públicos" dictado por la Contraloría General de la República.

El funcionario que deba laborar en uno de los días libres según su jornada semanal de trabajo, gozará de este beneficio si labora por lo menos cuatro horas.

Exclusión de Límites de Jornada**Artículo 20:**

Los trabajadores que califiquen conforme a las reglas del artículo 143 del código de trabajo, estarán excluidos de las limitaciones de la jornada.

Días feriados**Artículo 21:**

El Banco pagará salario doble a todos aquellos empleados que prestan servicio o laboren los días feriados, que señala el artículo correspondiente del Reglamento Autónomo de Trabajo y los que fije el Poder Ejecutivo

Artículo 22-A:

Los trabajadores que por la naturaleza de los servicios de vigilancia que prestan al Banco, y deban laborar durante los días declarados feriados para el resto del personal devengarán durante estos días un salario doble.

Artículo 22-B:

Los servidores de servicios misceláneos, los Servidores de vigilancia, labores de mensajería, mantenimiento, choferes, remeseros de valores, porteros, archivadores y bodegueros tendrán derecho a que el Banco les suministre gratuitamente tres uniformes anualmente, que serán entregados antes que finalice el segundo semestre de cada año. Estos uniformes constarán de una camisa y un pantalón de buena calidad. A los servidores de labores de mantenimiento se les asignará una gabacha o sobretodo. Además, el Banco dará gratuitamente dos pares de zapatos, antes de finalizar el segundo semestre del año al siguiente Personal: porteros, mensajeros y personal de mantenimiento, vigilancia, choferes, archivadores y bodegueros.

Artículo 22-C:

Los servidores de vigilancia que por motivo de horario terminen labores a las veinticuatro horas, el Banco se compromete a suministrarles las comodidades necesarias para que puedan pernoctar, hasta que les sea posible dirigirse a sus hogares.

Artículo 22-D:

“El Banco pagará el valor de los derechos de renovación de la licencia de conducir a aquellos empleados cuyos puestos tengan como requisito poseer la licencia respectiva y tengan a su cargo la conducción permanente de vehículos propiedad de la Institución.”

Artículo 22-E:

De acuerdo con las características del servicio y necesidades de la Institución, la Administración determinará que otras categorías del personal usarán uniforme obligatorio, cuyo costo será asumido por el Banco en un 50% en el primer año, un 65% el segundo año y un 80% a partir del tercer año.

Artículo 22-F:

El Banco integrará una Comisión de Salud Ocupacional, la cual estará integrada por tres representantes del Banco y tres de UNECA, a la cual le corresponderá cumplir las atribuciones que establece el artículo 288 del Código de Trabajo e instrumentar los señalamientos establecidos en el artículo 283 de esta misma ley.

Los días de asueto**Artículo 23:**

El Banco reconocerá en las Oficinas Centrales, Sucursales y Agencias, los días feriados decretados de asueto por el Poder Ejecutivo y las Municipalidades de cada Cantón para fiestas populares (cívicas), siempre que esta gracia sea congruente con los días otorgados por los otros Bancos en la misma localidad.

Pago de Jornada Extraordinaria**Artículo 24:**

El pago correspondiente a la jornada extraordinaria, se realizará en la semana inmediata siguiente a aquella en que se haya acreditado el derecho.

Una vez laborado el tiempo extraordinario, previa autorización por escrito del superior jerárquico, el funcionario confecciona la boleta correspondiente y la remite a la Jefatura inmediata para su visto bueno.

Firmada la boleta, esta es remitida a la Dirección de Recursos Humanos para trámite del pago.

En la eventualidad de que no exista contenido presupuestario disponible el Banco incluirá la partida en la siguiente modificación o presupuesto, cuyo pago total se hará efectivo la semana siguiente al recibo de la correspondiente aprobación de la Contraloría General de la República.

Vacaciones**Artículo 25:**

Los trabajadores del Banco Crédito Agrícola de Cartago tendrán derecho a

vacaciones anuales remuneradas, las cuales serán otorgadas, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Trabajadores con menos de cinco años de servicios continuos, doce días hábiles pagados.
- b) Trabajadores con más de cinco años de servicios continuos y menos de diez en el Banco, diecisiete días hábiles pagados.
- c) Trabajadores con más de diez años de servicios continuos en el Banco, veintidós días hábiles pagados.

El Banco se compromete por medio de las Jefaturas, a establecer un programa anual de vacaciones, que asegure una adecuada distribución de las mismas a lo largo de los doce meses del año. Una vez calendarizadas por las Jefaturas conjuntamente con los colaboradores, las mismas deben respetarse, salvo situaciones especiales por mutuo acuerdo entre las partes.

El Banco podrá indemnizar a los trabajadores que ingresaron a laborar antes de la homologación de la III Reforma de la Convención Colectiva (abril/1998), que tienen periodos de vacaciones superiores a los aquí establecidos, pagándoles el respectivo diferencial por ocho años (8), en el evento que estos periodos se vean afectados y sean ajustados a la escala estipulada en el primer párrafo de ese artículo. Esta indemnización, facultativamente, la podrá aplicar el Banco, durante la vigencia de la presente Reforma, sujeto a que disponga de los correspondientes recursos económicos y la autorización presupuestaria definitiva

Artículo 26:

El disfrute de las vacaciones será obligatorio e irrenunciable y solamente se podrán interrumpir en los siguientes casos:

- Por accidente comprobado.
- Por enfermedad comprobada.
- Por acuerdo entre ambas partes
- Por fuerza mayor o caso fortuito, en casos de trabajadores de difícil sustitución
- Por cualquier otra causa que según la Ley, los Reglamentos o esta Convención, suspenda el contrato de trabajo.

El Banco podrá compensar, excepcionalmente, las vacaciones de los trabajadores que lo soliciten, con fundamento en lo establecido en el artículo 156 del Código de Trabajo

Artículo 27-A:

Cuando por razones de salud, los médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros recomienden reubicar al trabajador asegurado, el Banco procurará su reubicación o en su defecto, podrá dar por concluido el contrato de trabajo con el pago de todos los años de servicio en el Banco, cuyo calculo se hará de conformidad con la Ley de Protección al Trabajador y al artículo 29 del Código de Trabajo.

Artículo 27-B:

En caso de incapacidades temporales, otorgadas por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, el Banco se reserva el derecho de solicitarle a la respectiva institución, la revisión de dichas incapacidades.

Artículo 27-C:

Cuando el trabajador debiera trasladarse al exterior en funciones propias de su cargo, el Banco lo cubrirá con una póliza de seguros de viajero.

Reemplazo en Cargo Superior**Artículo 28:**

El trabajador del Banco que reemplace a otro que ocupa una posición o cargo con un salario superior, tendrá derecho a que se le reconozca una remuneración adicional calculada de la siguiente forma:

- a) Si el sustituto y el sustituido devengan un salario base más pluses, el recargo será la diferencia entre los salarios base.
- b) Si el sustituto devenga salario base más pluses y el sustituido salario único, el recargo será la diferencia entre el salario total del sustituto y el salario del sustituido.
- c) Si el sustituto devenga salario único y el sustituido salario base más pluses, el recargo será la diferencia entre el salario del sustituto y el salario total del sustituido.
- d) Si el sustituto y el sustituido devengan salario único, el recargo será la diferencia entre ambos salarios.

Los recargos solo podrán efectuarse en la medida en que no afecte la eficiencia del servicio que debe prestarse a los usuarios y se mantengan las competencias y requisitos académicos que requiere el puesto entre el sustituido y el sustituto.

Queda a discreción del Banco la facultad de ordenar las sustituciones y recargos que crea convenientes.

No se permitirá el cobro en recargo de funciones en cadena, limitándose únicamente al pago de recargo de la persona que estará ausente en la Oficina.

Traslado de Empleados

Artículo 29:

Cuando razones de conveniencia institucional debidamente comprobadas lo justifiquen, el banco podrá trasladar a sus servidores a un Centro de Trabajo distinto al habitual, a una distancia no mayor de 25 kilómetros.

El Banco no podrá utilizar en ningún caso, traslados intermedios, para ampliar las distancias aquí autorizadas con respecto al lugar de trabajo original.

Cuando el banco requiera trasladar funcionarios a lugares de trabajo, que excedan los kilómetros autorizados, debe contar necesariamente con la autorización del afectado

Para todo traslado, el Banco pagará a los funcionarios los derechos de ley, según corresponda en cada caso.

CAPITULO 4

CREDITO A LOS EMPLEADOS

Concesión de Préstamos

Artículo 30:

El Banco tendrá líneas especiales de préstamos a empleados, sujetos a los respectivos reglamentos y políticas para los siguientes fines:

- a) Vivienda
- b) Personal hipotecario.
- c) Personal prendario-
- d) Personal fiduciario.
- e) Tarjeta de Crédito VISA,
- f) Rapicrédito
- g) Emergencias

Mientras el empleado brinde servicios al Banco, se mantendrán las condiciones

originales pactadas.

Cuando se requieran ajustes en las tasas de interés por condiciones de mercado, las mismas serán negociadas entre la Administración y el Sindicato Uneca, mediante criterios técnicos y financieros. La Junta Directiva será quien apruebe en definitiva las mismas.

En los casos en que el trabajador se jubile, fallezca, incapacite permanentemente, renuncie con pago de prestaciones, o sea removido a raíz de una reestructuración forzosa, alianza ejecutada por el propio Banco o por cualquier otra disposición de ley, se mantienen las condiciones del crédito originalmente pactadas.

Al otorgarse estos préstamos, el Banco exonerará a los empleados de los gastos de avalúo, honorarios y de la comisión del préstamo.

TRANSITORIO:

Sin perjuicio de los derechos adquiridos, los empleados que hayan operado créditos en las condiciones estipuladas por este artículo según en las anteriores reformas a esta convención colectiva, mantendrán ese beneficio hasta tanto no acepten las nuevas condiciones aquí establecidas, vía adendum a los contratos de crédito originales

CAPITULO 5

VENTAJAS ECONÓMICAS – LICENCIAS E INCENTIVOS

Incentivo por Años de Servicio

Artículo 31

El Banco sin perjuicio del paso anual a que tiene derecho cada trabajador como reconocimiento a la antigüedad, le otorgará cada cinco años un aumento del 10% calculado sobre el salario base. Este reconocimiento carece de efectos retroactivos, no obstante se reconocerá por primera vez a aquellos funcionarios que completen el primer quinquenio de servicios a partir del primero de enero de 1989 o bien, se reconocerá por primera vez cuando alcancen el próximo múltiplo de cinco años a partir de la fecha indicada.

Este reconocimiento se otorgará a los funcionarios que obtengan una calificación mínima individual promedio de 80% en los últimos 5 años de la evaluación del desempeño.

En los casos en donde el trabajador no tenga 5 años de evaluaciones, dicho promedio se calculará con base en el número de calificaciones disponibles.

Licencia sin Goce de Salario

Artículo 32:

El Banco por medio de la Gerencia General, podrá conceder permiso sin goce de sueldo a los empleados que lo soliciten, y que hayan laborado para el Banco Crédito al menos 5 años continuos, a fin de hacer períodos de prueba en otras empresas, para lo cual deberán presentar los atestados del caso a la Dirección de Recursos Humanos.

El permiso podrá ser otorgado por un período de tres a seis meses. El empleado que hubiere disfrutado de un permiso de esta naturaleza, deberá esperar un término de tres años contados desde el momento en que regresó al Banco, para solicitar uno nuevo por el mismo motivo.

Licencia con Goce de Salario y Otros Beneficios

Artículo 33:

Los trabajadores del Banco gozarán de los siguientes beneficios:

1) El Banco contribuirá con los gastos que demanden los servicios funerarios, en caso de fallecimiento del trabajador, con una suma igual a una mensualidad del salario del fallecido. La suma a girar se le entregará a la persona que haya señalado el empleado como beneficiario a la Dirección de Recursos Humanos, o en su defecto, a quien por ley corresponda.

2) El Banco concederá permiso con goce de sueldo en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador y por una única vez **5** días hábiles
- b) Por nacimiento de cada hijo **3** días hábiles (para trabajadores varones)
- c) Por adopción de hijos **3** días hábiles para el padre trabajador. Para la madre trabajadora, el término será el establecido en el párrafo **4** artículo 95 del Código de Trabajo.
- d) Por fallecimiento de familiares directos (cónyuges, padres hijos legalmente reconocidos) **5** días hábiles
- e) Por fallecimiento de abuelos y padres políticos **2** días hábiles
- f) Por fallecimiento de hermanos por consanguinidad **2** días hábiles
- g) Por fallecimiento de tío/tía **medio día** con goce de salario para asistir al sepelio, pudiéndose extender a criterio de la jefatura del trabajador hasta un máximo de un día.
- h) Por presentación de tesis para optar por un grado académico universitario **5** días hábiles, los cuales se disfrutarán de acuerdo con la programación que el trabajador convenga con su jefatura.
- i) Por enfermedad de los familiares directos, de acuerdo con las circunstancias del trabajador y según el tiempo que el Banco estime necesario, de conformidad con los atestados que deban presentar a la Dirección de Recursos Humanos y previo el visto bueno de su Superior inmediato, salvo casos de extrema urgencia.

j) Lactancia de las madres trabajadoras 1 hora diaria por el tiempo establecido en el Código de Trabajo.

Los beneficios contemplados en los incisos anteriores, en ningún caso serán compensados en dinero cuando no se utilicen oportunamente para cada caso.

3) Subsidio por enfermedad debidamente comprobada. En estos casos los empleados deberán justificar su enfermedad con Certificación del médico que el Banco aceptó al efecto y tendrán derecho, según lo estipulado en el Reglamento Autónomo de Trabajo

TRANSITORIO: La disminución de días del punto a) y d) (seis días) estará sujeto a que la Junta Directiva autorice la aplicación a 5 días semanales para uniformar la jornada ordinaria de trabajo, según lo regulado en el artículo XIX Convencional

Eventos de fin de año

Artículo 34

En ocasión del homenaje que por antigüedad en el servicio brinda el Banco a sus empleados como un reconocimiento al esfuerzo realizado por el Personal durante el año para el engrandecimiento de la Institución, éste financiará los costos de un evento a realizarse en el mes de diciembre de cada año corriendo por su cuenta los gastos de cada empleado que la actividad ocasione. Asimismo, el Sindicato UNECA para este mismo efecto y en la medida de sus posibilidades económicas, hará un aporte que contribuya a la realización de esa actividad. Un comité Paritario compuesto por dos representantes de la Administración y dos del Sindicato U.N.E.C.A fijarán la fecha y el lugar en donde se llevará a cabo dicho evento o actividad. Este beneficio cubre únicamente a los empleados.

CAPITULO 6 DE LOS CAJEROS

Obligaciones y Derechos de los Cajeros

Artículo 35:

Los cajeros, deberán desempeñarse acorde a las orientaciones estratégicas y valores institucionales.

El Banco identificará para los puestos de cajeros, personas que hayan demostrado adecuado desempeño y que tengan amplia experiencia y conocimiento de las operaciones del Banco.

La capacitación práctica y teórica de los cajeros será responsabilidad de las

jefaturas

Periódicamente, se impartirán cursos de actualización para estos funcionarios, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Asignaciones para diferencias de Caja

Artículo 36:

El Banco incluirá anualmente en el presupuesto ordinario las siguientes asignaciones para cubrir eventuales diferencias de cajas del personal que labora con efectivo y valores.

La asignación será de \$250.00 semestrales para los cajeros tesoreros de sucursales, cajero general, cajero supernumerario, cajero supernumerario empresarial, técnico de operaciones bancarias, cajero interino o recargo de funciones y aquellos puestos iguales o similares que se crearen en el futuro. Si el funcionario tiene faltantes que no superen los \$150.00 por semestre, tendrán derecho a la asignación de \$250.00 menos el faltante real. Si supera los \$150.00 no genera el derecho a la asignación y deberá devolver el faltante superior a los \$150.00

La asignación será de \$170.00 semestrales para los agentes tesoreros, encargados de cajas, auxiliares, auxiliar de tesorería (revisadores), encargados de especies fiscales, facilitador de bóveda local, facilitador de punto comercial, funcionarios que brindan servicios a través de las alianzas comerciales específicas y aquellos puestos similares que se crearan en el futuro.

Si el funcionario tiene faltantes que no superen los \$100.00 por semestre, tendrá derecho a la asignación de \$170.00 menos el faltante real. Si supera los \$100.00 no genera el derecho a la asignación y debe devolver el faltante que superó los \$100.00.

Cuando un trabajador presente faltantes cuantiosos o recurrentes que no obedezcan a dolo o culpa grave, el Banco lo incluirá en un plan de capacitación especial para eliminar el problema de los faltantes.

No se considerarán como faltantes las diferencias de caja producto de la recepción de moneda falsificada, cuando el cajero carece de los medios tecnológicos para detectar falsificaciones de alta calidad.

CAPITULO 7 CARRERA ADMINISTRATIVA

Carrera Administrativa

Artículo 37:

Las personas que ingresen a prestar sus servicios como trabajadores del Banco, deben someterse a un proceso de selección técnica acorde a las políticas de Reclutamiento y Selección definidas por la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia General.

Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno de conformidad al Manual de Puestos autorizado por la Gerencia General.

Los oferentes que cumplan los requisitos del puesto serán incluidos en una lista de elegibles hasta un máximo de cinco candidatos de acuerdo al puntaje que hayan obtenido en el respectivo concurso, el cual se remitirá a la jefatura para la recomendación.

En caso de inopia se procede a concurso externo.

El Banco se compromete a garantizar, respetar y estimular la carrera bancaria y la estabilidad laboral conforme a lo regulado en esta convención, así como los ascensos de los empleados que laboren en la Institución, en armonía con lo establecido en el artículo 188 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional.

En casos de excepción y por conveniencia institucional, la Gerencia General, evaluando cada caso con el Sindicato UNECA y previa consulta a la Junta Directiva, podrá nombrar funcionarios provenientes de otros bancos comerciales del Estado o cualquiera de los demás bancos públicos que hayan ingresado sin solución de continuidad (sin interrupción), por lo que para efectos de este artículo podrá reconocer el tiempo servido en los otros bancos, siempre y cuando no se les haya liquidado la cesantía, cuyo límite, de todas maneras, corresponderá al establecido en el primer párrafo del artículo 47. También se podrá reconocer en las mismas condiciones y límites, para efectos de vacaciones.

TRANSITORIO:

El Banco conservará para los funcionarios que ya lo disfruten antes de la entrada en vigencia de la presente Reforma a la convención colectiva, el régimen para el reconocimiento de méritos por avance en estudios en general y un régimen de carrera profesional en particular, para estimular a los empleados con grados universitarios.

Artículo 38:

El Banco revisará en periodos no mayores a 3 años el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos con el objetivo de realizar las modificaciones que sean necesarias, las cuales para su implementación deberán ser aprobadas por la Gerencia General y la Junta Directiva.

Previo a implementar modificaciones deberán efectuarse, los estudios técnicos, presupuestarios y legales que sean pertinentes por parte de quien designe la Administración del Banco

De este modo, se realizarán aquellas evaluaciones técnicas, legales y presupuestarias requeridas para determinar el procedimiento para realizar modificaciones en aquellos puestos cuyas tareas y responsabilidades hayan variado sustancial y permanentemente.

Realizados los estudios, las variaciones al Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, una vez aprobadas por la Gerencia General y la Junta Directiva General, se empezarán a aplicar y se pagarán en el tanto exista disponibilidad financiera del Banco y una vez aprobado el Presupuesto por Contraloría General de la República.

Los estudios que se realicen se harán del conocimiento de UNECA previo a la aprobación para su implementación respectiva.

En el tanto se tenga un sistema aprobado, y siguiendo los lineamientos del acuerdo adoptado por la Junta Directiva General del Banco en la sesión N° 7847/05, Art.26°, celebrada el 18 de Octubre de 2005, a partir de este acuerdo el Banco procederá de la siguiente manera:

-Aquellos funcionarios en propiedad que ingresaron a laborar antes del acuerdo de Junta Directiva citado, y a partir de la vigencia de la revisión de la IV Reforma de la Convención Colectiva de Trabajo, podrán trasladarse voluntariamente al esquema de pago de salario único o global.

Asimismo, el sistema de Clasificación y Valoración de los puestos que ingresen a laborar al Banco a partir de la homologación de esta V reforma a la Convención Colectiva, se registrará por el modelo de remuneración de salario único.

- Se entiende que el modelo de salario único o global sustituirá el salario base y cualquier otro plus que se encuentre vigente al momento de la aplicación del sistema o que en el futuro se creare para dichos puestos

Dada la naturaleza de este sistema de retribución, a estos funcionarios, no se les aplicará lo dispuesto en los artículos 31 y 43, de esta Convención, referentes al paso o aumento anual y cualquier otro beneficio salarial que sea ajeno a su naturaleza. Sí tendrán derecho al salario escolar según lo indicado en este

artículo y cuando por la naturaleza del puesto sea procedente tendrán derecho a la asignación para diferencias de caja.

SALARIO ESCOLAR: El Banco conjuntamente con sus funcionarios, realizarán un aporte de manera progresiva, de acuerdo con sus posibilidades financieras, para constituir el fondo del salario escolar, hasta que se llegue a pagarles a los empleados una suma equivalente a un salario mensual. La suma que corresponda por este concepto, se cancelará en la primera semana de enero del siguiente año. Este beneficio se reconocerá a partir del primer semestre del 2006.

Revisión de Aumento Salarial

Artículo 39:

Semestralmente se analizarán los salarios del Banco con relación al costo de vida y otros parámetros, como por ejemplo el mercado salarial y la situación financiera del Banco, a fin de que considere la posibilidad de hacer los ajustes correspondientes.

En dicho análisis participará el Sindicato UNECA y la delegación patronal que determine la Gerencia General.

Evaluación del Desempeño

Artículo 40:

El Banco instalará un Sistema de Evaluación del Desempeño de sus servidores, que se ajuste a los requerimientos modernos de la Administración y que permita el cambio cultural requerido para ubicarse en condiciones competitivas de cara a las exigencias actuales y futuras del mercado financiero, así como promover el desarrollo integral del Recurso Humano, la productividad y por consiguiente, elevar los niveles de motivación del personal.

Para cualquier modificación al Sistema de Evaluación del Desempeño se le dará participación al sindicato UNECA.

Programa de Adiestramiento y Capacitación

Artículo 41:

El Banco capacitará a sus funcionarios con cursos, seminarios y talleres para que estos adquieran conocimientos específicos que les permitan desarrollar una labor eficiente y eficaz, acorde a la visión estratégica y valores institucionales así como los objetivos de capacitación establecidos por la Administración para el período, y las funciones propias del cargo que desempeña.

Será facultad de la Gerencia General aprobar cursos, seminarios y talleres a los

funcionarios del Banco dentro del país. Para las actividades que se realicen fuera del país, la aprobación corresponderá a la Junta Directiva.

La designación se hará tomando en consideración:

- Resultado de la Evaluación del Desempeño.
- Relación con las funciones desempeñadas.

Todos los funcionarios, que reciban este tipo de capacitación, deberán de presentar un informe, a su jefe inmediato superior y a su grupo de colaboradores y coordinar con Recursos Humanos, las presentaciones del contenido de los seminarios a otros funcionarios, con la finalidad de transmitir los conocimientos y experiencias adquiridas.

Tratándose de capacitación en el exterior se deberá enviar una copia de la presentación citada anteriormente a la Junta Directiva General del Banco.

Los Gerentes y Jefaturas, como parte de sus responsabilidades en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo, deberán velar por la adecuada capacitación de los miembros de su equipo de trabajo.

Artículo 42:

La Dirección de Recursos Humanos confeccionará el Plan Anual de Capacitación en donde se incorporará las actividades de capacitación y otorgamiento de Becas a los empleados del Banco, cuyas políticas serán definidas por la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia General.

Este Plan se informará oportunamente a UNECA.

El Banco desarrollará un Programa de Facilitadores Internos, debidamente capacitados, certificados y remunerados para efectos de brindar cursos, charlas, conferencias al personal.

Reconocimiento por Estudios

Artículo 43:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de esta Convención, para los trabajadores que no estén bajo el sistema de salario único, el Banco mantendrá el régimen especial de ajustes salariales por méritos profesionales y reconocerá semanalmente lo siguiente:

TAB 450.00
Bachiller 825.00
Licenciatura 1.520.00
Maestría 2.375.00

Doctorado 3.800.00

El incentivo establecido para el Técnico en Administración Bancaria, se reconocerá hasta los empleados que están cursando la carrera que corresponde a este beneficio a la homologación de esta reforma a la Convención Colectiva.

Los incentivos antes citados, serán revisados semestralmente en forma paritaria entre la Administración y el Sindicato UNECA.

TRANSITORIO:

Los diplomados, estudiantes de tercer y cuarto año, egresados a nivel de licenciatura que gocen de este beneficio en virtud de reformas anteriores a la convención colectiva, conservaran el monto de su asignación.

Artículo 44:

En cuanto no se oponga a la presente Convención, el régimen de despido y procedimiento de reinstalación se guiará, en lo pertinente, por la Ley del Servicio Civil y su reglamento, conforme manda el inciso 6) del artículo 41 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional

Si el trabajador despedido incoare juicio y los Tribunales determinaren que su destitución fue injusta, tendrá derecho a reinstalarse en su cargo con el correspondiente pago de salarios caídos cuando así aquellos lo dispusieren mediante sentencia firme, o bien, a su opción, en ejecución del fallo a optar por el pago de la suma sustitutiva del preaviso y del auxilio de cesantía, además de dichos salarios caídos.

A los empleados que sean contratados a partir de la homologación de la IV reforma a la convención colectiva, no se les aplicará lo estipulado en los dos párrafos anteriores, estos se regirán, en esta materia, exclusivamente por lo establecido por el derecho privado de trabajo y los artículos 3.2,111,3 y 112,2 de la Ley General de Administración Pública.

Dedicación Especial para Jefaturas

Artículo 45:

El Banco respetará los derechos de los funcionarios que ocupen puestos de jefatura que a la fecha de la homologación de la IV reforma a la convención colectiva disfruten el derecho del 40% calculado sobre el salario base, a título de dedicación especial.

Auxilio de Cesantía por Jubilación.**Artículo 46:**

El trabajador que se incapacite total y permanentemente, ya sea por la Caja Costarricense del Seguro Social o Instituto Nacional de Seguros, o bien se jubile, tendrá derecho a que se le reconozca por antigüedad, hasta veinte años en función del tiempo laborado para el Banco, igual derecho tendrán sus causahabientes, en caso de fallecimiento.

El cálculo del derecho establecido en el párrafo anterior, se realizará de acuerdo a la Ley de Protección al Trabajador y el artículo 29 del Código de Trabajo.

Pago convenido del Auxilio de Cesantía**Artículo 47:**

A juicio de la Gerencia General, previa solicitud del trabajador, se podrá pagar el auxilio de cesantía por cada año de servicio, o fracción no menor de seis meses en el Banco, hasta veinte años de servicio. Para el cálculo de la liquidación, se utilizará lo establecido en la Ley de Protección al Trabajador y el artículo 29 del Código de Trabajo.

Se acuerda que en virtud de una venta, fusión, absorción o cualquier otra transformación total del Banco o por disposición legal y en los casos de reestructuración en donde se afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia, en las cuales no se pueda reubicar el personal, el Banco podrá dar por terminado el contrato de trabajo, pagando todos los años de servicio en el Banco. Igual proceder se aplicará en los casos de cierre de oficinas, en donde los trabajadores no puedan ser reubicados, limitándose estrictamente a los trabajadores que laboraban en la oficina a cerrar.

El cálculo del derecho establecido en el párrafo anterior, se realizará de acuerdo con la Ley de Protección al Trabajador y el artículo 29 del Código de Trabajo.

TRANSITORIO:

Por razones de conveniencia institucional, y por un plazo de un año, contados a partir de la homologación de la presente reforma a la Convención Colectiva, la Gerencia General, previa solicitud del trabajador interesado, podrá dar por concluido los contratos de trabajo de sus funcionarios, con 20 o más años de servicio al banco, en cuyo caso reconocerá por concepto de auxilio de cesantía, todos los años de servicio en el Banco.

Para el cálculo del pago, se utilizará lo establecido en la Ley de Protección al Trabajador y el artículo 29 del Código de Trabajo.

Artículo 47 BIS:

En virtud de una fusión, absorción, disolución o cualquier otra disposición por transformación legal, que implique a nivel institucional el cese del beneficio dispuesto en el artículo 55 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, y se liquide el Fondo de Garantías y Jubilaciones de los empleados del Banco Crédito Agrícola de Cartago, en adición a los ahorros acumulados, el Banco podrá indemnizar a los trabajadores con una suma del treinta por ciento del monto individualizado que corresponde a cada trabajador.

CAPITULO 8**JUNTA DE RELACIONES LABORALES****Artículo 48:**

Ningún empleado del Banco podrá ser sancionado o despedido, sin el debido proceso que instruirá y conocerá un Órgano Director del procedimiento, el cual estará integrado por dos representantes del Banco, designados por la Gerencia General y otros dos, designados por la Junta Directiva de UNECA, cada uno con sus respectivos suplentes. El Reglamento del Procedimiento disciplinario regulará el funcionamiento y las atribuciones de este órgano director, incluida la competencia de remitir a la Gerencia las correspondientes recomendaciones sobre el fondo de cada asunto que conozca.

Si una de las partes (Patronal o Sindicato) se niega a designar los integrantes del Órgano Director en un plazo de 15 días hábiles, la otra suplantarán su voluntad y completará la integración del Órgano.

El Reglamento del Procedimiento Disciplinario del Banco se deberá actualizar por parte del área de Aseguramiento de la Calidad, considerando las observaciones del Sindicato UNECA.

CAPITULO 9**SERVICIOS DE ALIMENTACION Y CENTRO CULTURAL RECREATIVO****Servicios de Alimentación****Artículo 49:**

El Banco hará un aporte de noventa mil colones mensuales con la finalidad de proveer y mejorar las instalaciones físicas de los servicios de alimentación en los centros de trabajo. La Junta Directiva del Banco hará ajustes semestrales de la suma antes indicada, cuando a solicitud de la Gerencia sea necesario según indicadores económicos confiables.

Esta suma será revisada para su actualización en los meses de enero y julio de cada año, por parte de la Gerencia y el Sindicato.

CAPITULO 10 DISPOCIONES FINALES

Publicación de la Convención Colectiva

Artículo 50:

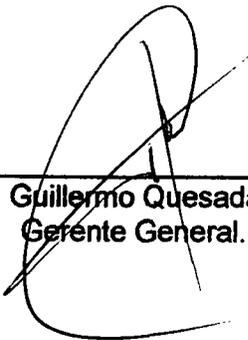
El Banco editará la presente Convención y la distribuirá entre todos sus empleados.

Vigencia

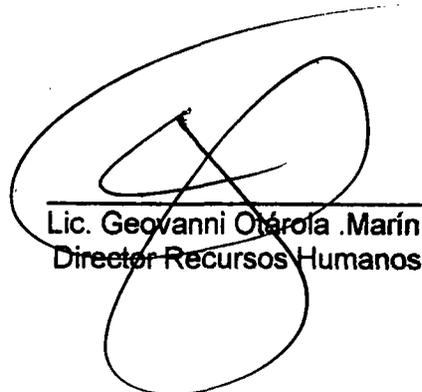
Artículo 51:

Esta convención tendrá una vigencia de tres años a partir de la fecha de la homologación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Una vez denunciada por alguna de las partes según lo estipula el Código de Trabajo, se mantendrá temporalmente vigente hasta que se celebre y negocie la siguiente, por un período máximo de 6 meses, sin perjuicio de las cláusulas normativas.

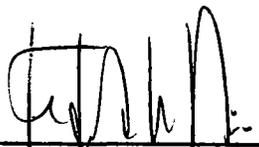
Firmamos en la ciudad de Cartago, en la sala de sesiones de la Junta Directiva del Banco Crédito de Cartago, el 29 de julio del 2008.



Lic. Guillermo Quesada Oviedo.
Gerente General.



Lic. Geovanni Otárola Marín
Director Recursos Humanos.



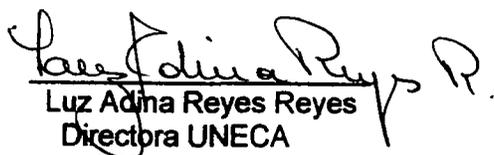
Federico Mata Herrera
Asesor Legal.



Francisco Abarca Castillo.
Secretario General UNECA



Max Araya Lobo.
Secretario Adjunto UNECA



Luz Adina Reyes Reyes
Directora UNECA



Manuel Hernández Venegas
Asesor Legal UNECA