MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO. San José a las nueve horas con treinta minutos del día once de diciembre del dos mil dieciséis. Diligencias de homologación y depósito definitivo del documento de Convención Colectiva de Trabajo, entre el BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL (SIBAMPO).

RESULTANDO

PRIMERO: Que con fecha del siete de noviembre del dos mil dieciséis, este Departamento recibió para su estudio y tramitación el instrumento convencional, suscrito entre el BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL (SIBAMPO).

SEGUNDO: Que en fecha catorce de diciembre del dos mil dieciséis, se le hicieron observaciones a dicho documento.

TERCERO: Que en oficios GGC-0968 de fecha 20 de julio del 2017 y oficio GGC-1735-2017 de fecha dos de noviembre del dos mil diecisiete, las partes presentan las respuestas a las observaciones que se les hiciera a la convención colectiva.

CONSIDERANDO

PRIMERO: SOBRE SU COMPETENCIA: Que por disposición de los artículos 57, párrafo segundo del Código de Trabajo y 39 inciso d) de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conoce esta dependencia la presente diligencia, limitando sus competencias a verificar que lo pactado entre partes esté sujeto al resguardo de los mínimos laborales. (Ver DAJ-AE-259-13 de 26 de setiembre de 2013).

SEGUNDO: Que en el estudio del documento de Convención Colectiva de Trabajo no se observaron vicios de forma y fondo que puedan producir indefensión o lesión alguna para las partes.

TERCERO: Que, en virtud de no encontrarse discrepancia entre el documento convenido y la legislación laboral vigente, procede a homologar el acuerdo convencional.

POR TANTO

Se homologa el documento de Convención Colectiva de Trabajo suscrito entre BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL (SIBAMPO).

NOTIFIQUESE.

Lic. Leda Villalobos Villalobos
JEFE
DEPARTAMENTO DE RELACIONES 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.

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 SIBANPO con al menos dos semanas de anticipación. En tal caso las jornadas ordinarias semanales indicadas en el párrafo 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 varie 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, garantizándose 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 o trabajadora 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. 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.

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) 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.

Esta modalidad no constituye 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 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.

Para efectos de pago de la Jornada ampliada, se pagará un monto equivalente a 6:30 horas adicionales al pago semanal que le corresponde al trabajador o trabajadora.

La jornada que se extienda después de las trece horas del sábado, constituye tiempo extraordinario remunerado a tiempo doble.

2.- Los días sábados se laborará de las ocho de la mañana a las doce medio día con un horario de atención al público de las 8:15 a las 11:30 a.m. en el entendido de que todos los clientes que se encuentren dentro del centro de trabajo serán atendidos.

3.- Quienes ocupen los 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 el día sábado para garantizar una eficiente prestación de los servicios. El rol de trabajo elaborado procurará que ningún trabajador o trabajadora labore más de dos sábados al mes, sin detrimento de que el personal desee laborar más de dos sábados y así se requiera en el rol. El rol de trabajo deberá considerarse obligatorio para todo el personal de la Sucursal, Oficina o Dependencia donde se vaya a laborar 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. Los roles de trabajo estarán a disposición de SIBANPO a través de la jefatura correspondiente.

j) A solicitud del trabajador o trabajadora, 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.

Las plazas que ocupen los trabajadores contratados en esta modalidad de jornada especial, serán de forma interina, debiéndose realizar los procesos de concurso de estas plazas una vez que el Banco proceda a resolver todo lo relacionado con las plazas vacantes existentes a la firma de esta Convención y que están pendientes de concurso.

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.

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, tales como concursos, carrera administrativa, estabilidad laboral, subsidios, auxilio de cesantía, debido proceso, salario escolar, derechos sindicales, entre otros.

El salario, las vacaciones, licencias y los beneficios convencionales que contengan prestaciones económicas, tales como subvenciones y fondo de protección, 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 comunicará oportunamente a SIBANPO.

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 sucederá 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, mantendrán 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) Todo funcionario o funcionaria que labore bajo el marco del teletrabajo estará cubierto por la presente Convención Colectiva.

p) El Banco proporcionará un espacio de hasta 30 minutos a SIBANPO en todo Proceso de Inducción Institucional. El Banco informará a SIBANPO el día y la hora asignados.

q) 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.

r) El Banco se compromete a tomar en cuenta las remuneraciones adicionales por concepto de ampliación de cualquiera de las jornadas establecidas en este artículo, para todos los efectos al calcular los diversos beneficios convencionales y legales.
MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Sr. Juan Carlos Chaves Araya
Secretario General SIBANPO
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 50.
Junta de Relaciones Laborales

a) La Junta de Relaciones Laborales es una instancia de carácter permanente con representación paritaria, SIBANPO y 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 el SIBANPO o cualquier trabajador o trabajadora.

   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 dictado del acto final, conforme la investigación del Órgano Director del Procedimiento Administrativo.

   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, que 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. 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: local, equipo de oficina, secretaría, transporte, 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 rápida y eficiente.

f) La Junta de Relaciones Laborales sesionará en forma ordinaria cada quince días y extraordinariamente cuando así lo determine su Presidente, o bien, así lo requieran dos de sus miembros, o a solicitud de SIBANPO o del Banco, y se reunirá válidamente con la representación
completa de ambas partes.
g) Las convocatorias deberán realizarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación, y la misma deberá acompañarse 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 presentación del caso. De no resolverse dentro del plazo mencionado por inasistencia 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 General 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.

k) Las resoluciones que tome la Junta de Relaciones Laborales, por mayoría absoluta o unanimidad, constituyen pronunciamientos muy calificados, que la Administración sólo se podrá separar, cuando sean contrarios al Ordenamiento Jurídico, lo cual se justificará en el correspondiente acto final que se dicte, debiendo comunicarse al trabajador, SIBANPO y la Administración, en un término de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de emitido el fallo.

l) Cuando se presente un empate en la votación de un asunto, se elevará el caso ante la Gerencia General o las SubGerencia, según corresponda, quienes previo a resolver darán audiencia a las partes para que expongan sus argumentos, debiendo resolver dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles. De no resolverse dentro del plazo mencionado, se tomará como válida la resolución de la representación de SIBANPO, en la Junta de Relaciones Laborales.

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

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal

Sr. Juan Carlos Chaves Araya
Secretario General SIBANPO
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal
Fecha: 26 de setiembre, 2017  
Lugar: Gerencia General Corporativa
Hora de Inicio: 10:30 a.m.  
Hora Final: 11:30 a.m.

Artículo 51.  
Aplicación de Sanciones

La resolución 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.

Las resoluciones 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, se volverá a conocer el asunto en sesión extraordinaria, que deberá ser celebrada dentro de los tres días hábiles siguientes. De persistir el empate, corresponderá a la Gerencia General o la SubGerencia respectiva, resolver en definitiva dentro del término de diez días hábiles.

La Gerencia General o la SubGerencia en su caso, previamente al dictado del acto final, en situaciones de empate, dará audiencia por tres días a las partes y deberá comunicar la decisión final dentro de los diez días hábiles siguientes al vencimiento de la audiencia indicada.

Contra el acto final del procedimiento, comunicado por el Gerente General o el Subgerente en su caso, podrán interponerse dentro del tercer día, los recursos de revocatoria o reconsideración, los cuales serán resueltos dentro de los diez días hábiles siguientes a su interposición.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Sr. Juan Carlos Chaves Araya  
Secretario General SIBANPO  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
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.

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 SIBANPO con al menos dos semanas de anticipación. En tal caso las jornadas ordinarias semanales indicadas en el párrafo 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, garantizándose 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 o trabajadora 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. 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.

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) Cuando la Institución tenga necesidades de orden técnico o económico, la jornada diurna establecida en el inciso A podrá ser ampliada hasta un máximo de cuatro horas semanales, mediante un acuerdo escrito entre el trabajador o trabajadora y, el Banco. Para garantizar el libre consentimiento del personal en estos casos, se podrá exigir la presencia de un representante sindical al momento de la firma del acuerdo indicado.

La ampliación de jornada establecida en esta norma se regirá bajo las siguientes condiciones generales:

1. Para efectos de pago, al salario semanal de cada trabajador o trabajadora se le incorporará una remuneración adicional de una hora dieciocho minutos por cada día de lunes a viernes, con la cual se entenderá cubierta la jornada laboral del día sábado trabajado. La jornada que se extienda después de las trece horas será considerada tiempo extraordinario remunerado a tiempo doble.

2. 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.

3. Los días sábados se laborará de las ocho de la mañana a las doce mediodía con un horario de atención al público de las 8:15 a las 11:30 a.m. en el entendido de que todos los clientes que se encuentren dentro del centro de trabajo serán atendidos.

4. Quienes ocupen los 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 el día sábado para garantizar una eficiente prestación de los servicios. El rol de trabajo elaborado procurará que ningún trabajador o trabajadora labore más de dos sábados al mes, sin detrimento de que el personal desee laborar más de dos sábados y así se requiera en el rol. El rol de trabajo deberá considerarse obligatorio para todo el personal de la Sucursal, Oficina o Dependencia donde se vaya a laborar 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. Los roles de trabajo estarán a disposición de SIBANPO a través de la jefatura correspondiente.

5. El Banco se compromete a tomar en cuenta la remuneración adicional por concepto de esta ampliación de jornada para todos los efectos al calcular los diversos beneficios convencionales y legales.

j) A solicitud del trabajador o trabajadora, 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.

Las plazas que ocupen los trabajadores contratados en esta modalidad de jornada especial, serán de forma interina, debiéndose realizar los procesos de concurso de estas plazas una vez que el Banco proceda a resolver todo lo relacionado con las plazas vacantes existentes a la firma de esta Convención y que están pendientes de concurso.

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.

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, tales como concursos, carrera administrativa, estabilidad laboral, subsidios, auxilio de cesantía, debido proceso, salario escolar, derechos sindicales, entre otros.

El salario, las vacaciones, licencias y los beneficios convencionales que contengan prestaciones económicas, tales como subvenciones y fondo de protección, 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 comunicará oportunamente a SIBANPO.

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) Todo funcionario o funcionaria que labore bajo el marco del teletrabajo estará cubierto por la presente Convención Colectiva.

p) El Banco proporcionará un espacio de hasta 30 minutos a SIBANPO en todo Proceso de Inducción Institucional. El Banco informará a SIBANPO el día y la hora asignados.

__________________________
MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal

__________________________
Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General SIBANPO
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal
Artículo 13.
Jornada Extraordinaria de Trabajo

Se considera como jornada extraordinaria de trabajo aquella que exceda los límites de las jornadas ordinarias establecidas en esta Convención.

Cuando por circunstancias muy calificadas fuese necesario laborar más de cuatro horas extraordinarias al día, ese trabajo 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 12 horas diarias, con excepción de lo dispuesto en el artículo 140 del Código de Trabajo.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
ARTÍCULO 19.
Viáteros y Transporte

El Banco se obliga a cubrir los viáticos y el transporte de su personal, siempre que viaje en funciones encomendadas por la Institución o SIBANPO, de conformidad con el Reglamento de Viáticos y Transporte de la Contraloría General de la República.

El Banco cancelará los gastos que por concepto de viáticos y transporte que requieran los miembros de la Junta Directiva del SIBANPO, 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 sindicales, siempre y cuando el desplazamiento del punto de partida sea fuera del G.A.M. Para ello deberá mediar una solicitud previa y por escrito del Secretario(a) General de SIBANPO a la Dirección de Capital Humano.

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).

En todos los casos anteriores relacionados con SIBANPO, 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 o funcionaria utilice al servicio de la Institución su propio vehículo, el Banco pagará la tarifa máxima por kilometraje que 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.
ARTÍCULO 26.
Incapacidades

1. Incapacidades menores a 4 días, el Banco cubrirá 100% del salario.

2. Del 4to. día al 30, para el caso de las incapacidades emitidas por el médico de empresa o aquellos médicos con los cuales el Banco establecerá convenios para atender a los funcionarios de Centros de Negocios alejados de las Oficinas Centrales, el Banco cancelará hasta el 100% del salario. En los casos en que el trabajador haya sido incapacitado por un médico ajeno a la Institución, el Banco completará hasta un 85% del salario.

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 apersonarse al médico de empresa para que este lo refiera de inmediato a un hospital o clínica privada, con los cuales el Banco tenga suscrito convenio para su valoración o realización de exámenes con los especialistas que indica la referencia del médico general.

En este caso el Banco deberá cubrir el costo total de los servicios que el trabajador reciba. En caso que el trabajador fuere incapacitado por el especialista que lo atendió, el Banco le reconocerá al trabajador el 100% de su salario.

4. Incapacidades mayores a 30 días. El médico de empresa o el especialista de la rama respectiva, contratado por el Banco para tales efectos, realizará una valoración del caso.

Si la recomendación es afirmativa, el Banco pagará el 100% del salario hasta por dos años y gestionará los reintegros de CCSS e INS, según corresponda.

Si la recomendación fuera negativa, el trabajador tendrá derecho a solicitar el criterio de otro especialista, el cual será contratado por el Banco, cuya recomendación será definitiva. Si la recomendación es positiva para el trabajador, el Banco paga el 100% del salario hasta por dos años y gestiona los reintegros de CCSS e INS, según corresponda. Si la recomendación es negativa, el Banco pagará el equivalente al subsidio de los entes aseguradores, por un plazo improrrogable de seis meses y gestionará los reintegros de CCSS e INS.

5. El Banco pagará la incapacidad durante el tiempo en que dure la enfermedad del 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 periodo de trabajo efectivo superior a un mes.

8. El Banco cancelará, previo estudio técnico y en casos muy calificados, hasta un 50% de los gastos por tratamientos médicos, exámenes especiales y medicamentos que la Caja no brinde.

9. El Banco fortalecerá el servicio médico contratando el personal necesario para garantizar atención adecuada a todos los trabajadores y trabajadoras.

10. 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.
11. El Banco desarrollará sistemas para evaluar incapacidades críticas recurrentes.

12. Cuando un trabajador sea incapacitado por motivo de cirugía, internamiento, procesos de convalecencia (postoperatorio), accidentes de tránsito o casos similares, el Banco cancelará el 100% del salario del trabajador (a).

TRANSITORIO:

Se acuerda mantener la redacción del artículo 26 de la IV Convención Colectiva, a espera de que el tema se resuelva en definitiva en vía judicial; 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General SIBANPO
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 45.
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 por los años laborados en la Institución, cuando se jubilen, pensionen, renuncien o sean despedidos con o sin responsabilidad patronal, siempre y cuando en la correspondiente investigación administrativa no se demuestre que medio dolo en el actuar del trabajador despedido.

Para el cálculo del monto correspondiente al derecho de cesantía se considerarán los salarios devengados por el trabajador o trabajadora en los últimos seis meses.

En caso del tiempo laborado para el Banco antes del 1 de marzo del 2001, momento en que entró en vigencia el Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE), la fórmula que se empleará para el cálculo de auxilio de cesantía será de un mes por año laborado para el Banco.

En el caso del tiempo laborado con posterioridad a esa fecha, el cálculo deberá observar la fórmula que contemple para esos efectos el Código de Trabajo.

Dentro de los seis meses siguientes a la firma de la presente reforma convencional y de así solicitarlo el trabajador o trabajadora, el Banco acreditará mensualmente en el fondo que al efecto se constituya en la o las organizaciones sociales que señalen el Banco y SIBANPO, una suma equivalente al cinco punto treinta y tres por ciento (5.33%) del salario bruto de la persona. El 3% restante será remitido por el Banco al SICERE para que lo distribuya como corresponda.

Asimismo, el Banco actualizará cada dos años el pasivo laboral del personal afiliado a las organizaciones sociales en referencia. La actualización del Pasivo Laboral, consiste en traer a valor presente, el monto que correspondería a cada trabajador (a) por concepto de auxilio de cesantía, considerando para tales efectos el tope de 20 años establecido por la Sala Constitucional.

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.

El Banco dictará un reglamento para regular lo concerniente al traspaso del auxilio de cesantía en los términos antes indicados, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la firma del presente instrumento.

TRANSITORIO 1: El monto acumulado correspondiente a cada trabajador o trabajadora correrá a partir de la fecha de ingreso a la Institución hasta el 31 de diciembre del 2000. Lo anterior por cuanto la Junta Directiva Nacional autorizó el traslado mensual del 5.33% a partir del primero de enero del 2001. Asimismo, la Institución se compromete a trasladar el tres por ciento mensual del periodo comprendido entre 1 de enero al 28 de febrero del año 2001, equivalente a la diferencia entre el 8.33% y el 5.33% que se autorizó trasladar a partir del 01 de enero del 2001.
TRANSITORIO 2: Dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva, el Banco se compromete a actualizar el Pasivo Laboral con corte al 31 de diciembre, 2015, considerando para tales efectos el tope de 20 años establecido por la Sala Constitucional.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General SIBANPO  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 50.
Junta de Relaciones Laborales

a) La Junta de Relaciones Laborales es una instancia de carácter permanente con representación paritaria, SIBANPO y 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 el SIBANPO o cualquier trabajador o trabajadora.

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 recurrente ante los Tribunales de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

iv. El dictado del acto final, conforme la investigación del Órgano Director del Procedimiento Administrativo.

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, que 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 garanticie 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. 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: local, equipo de oficina, secretaría, transporte, viáticos de acuerdo con el Reglamento de viáticos emitido por la Controlaría 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 rápida y eficiente.

f) La Junta de Relaciones Laborales sesionará en forma ordinaria cada quince días y extraordinariamente cuando así lo determine su Presidente, o bien, así lo requieran dos de sus miembros, o a solicitud de SIBANPO o del Banco, y se reunirá válidamente con la representación completa de ambas partes.
Las convocatorias deberán realizarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación, y la misma deberá acompañarse de la agenda u orden del día.

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 presentación del caso. De no resolverse dentro del plazo mencionado por inasistencia de la Administración, el asunto se considerará fallado a favor del trabajador con carácter vinculante.

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 General según corresponda.

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.

Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales, en las que medie mayoría absoluta, serán vinculantes para la Administración del Banco, en el tanto no resulten contrarias al ordenamiento jurídico costarricense, debiendo comunicarse al trabajador, SIBANPO y la Administración, en un término de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de emitido el fallo.

Cuando se presente un empate en la votación de un asunto, se elevará el caso ante la Gerencia General o las SubGerencia, según corresponda, quienes previo a resolver darán audiencia a las partes para que expongan sus argumentos, debiendo resolver dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles. De no resolverse dentro del plazo mencionado, se tomará como válida la resolución de la representación de SIBANPO, en la Junta de Relaciones Laborales.

Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales no limitan el derecho del trabajador o trabajadora involucrados, o de las partes, de acudir ante los Tribunales de Justicia, o ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fecha:</th>
<th>19 de julio, 2017</th>
<th>Lugar:</th>
<th>Gerencia General Corporativa</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hora de Inicio:</td>
<td>04:00 p.m.</td>
<td>Hora Final:</td>
<td>04:17 pm.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Artículo 51. Aplicación de Sanciones**

La resolución 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.

Las resoluciones que tome la Junta de Relaciones Laborales por mayoría absoluta o por unanimidad tendrán carácter vinculante para la Administración, cuando no sean contrarias al ordenamiento jurídico.

Si la votación de la Junta de Relaciones Laborales resulta empatada, se volverá a conocer el asunto en sesión extraordinaria, que deberá ser celebrada dentro de los tres días hábiles siguientes. De persistir el empate, corresponderá a la Gerencia General o la SubGerencia respectiva, resolver en definitiva dentro del término de diez días hábiles.

La Gerencia General o la SubGerencia en su caso, previamente al dictado del acto final, en situaciones de empate, dará audiencia por tres días a las partes y deberá comunicar la decisión final dentro de los diez días hábiles siguientes al vencimiento de la audiencia indicada.

Contra el acto final del procedimiento, comunicado por el Gerente General o el Subgerente en su caso, podrán interponerse dentro del tercer día, los recursos de revocatoria o reconsideración, los cuales serán resueltos dentro de los diez días hábiles siguientes a su interposición.

---

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
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, Sibanco, 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 las funcionarias y de los funcionarios que laboran al servicio de este Banco, en condiciones de subordinación jurídica, bajo cualquier tipo de contratación, y constituye Ley Profesional.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanco  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 2.
Equidad e igualdad de oportunidades

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

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibapco
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
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.

Se exceptúan de los alcances de esta Convención, los puestos de Gerente General Corporativo, Subgerencias Generales, Auditor Interno y Sub auditor Interno, Jefe de la Consultoría Jurídica, Asesor Legal de la Junta Directiva Nacional y Dirección General.

Cuando un trabajador o trabajadora 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.
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: Gerente General de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la Ley Orgánica del Banco.

b) Por representantes sindicales: Junta Directiva de Sibanpo, Secretaría (o) General.

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

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 5. Respeto Mutuo y Relación entre las partes

Los o las representantes del Patrón 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, en un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir del recibo. Si esto fuese incumplido, SIBANPO o la persona interesada podrán exigir el cumplimiento de lo pedido por los 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 tres días siguientes al recibo de la solicitud por aquel a quien le haya sido solicitada la misma. En cualquier otro caso, la reunión deberá realizarse dentro de los ocho días hábiles siguientes al recibo de la solicitud mencionada.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fecha:</th>
<th>29 de junio de 2016</th>
<th>Lugar:</th>
<th>Hotel Balmoral</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hora de Inicio:</td>
<td>03:30 p.m.</td>
<td>Hora Final:</td>
<td>06:30 pm.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Artículo 6. Carrera Administrativa**

El Banco y Sibanpo 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 a proponer y promover políticas institucionales tendentes a erradicar prácticas discriminatorias de cualquier tipo, por razones laborales, de género, de discapacidad, políticas, económicas, sociales o 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 y trabajadoras con plaza en propiedad. Se exceptúan de este artículo las personas que presten servicios al Banco, mediante contratos temporales.

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 ocupe una plaza en propiedad y que supere satisfactoriamente el período de prueba, será considerada trabajadora o trabajadora 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, vía concurso, el funcionario o funcionaria titular para ese determinado puesto. El Banco procurará según sus posibilidades, la retención del personal que, estando interino y cumpliendo con los requerimientos del puesto y niveles de excelencia esperados por la organización, no gane un concurso interno.

Asimismo, en el caso de ascensos interinos que se promuevan según lo que se norme en esta Convención o en las políticas y procesos que le dan sustento, los mismos se mantendrán por el plazo de que se trate, hasta tanto se reintegre la persona titular de la plaza, cuando su desempeño esté acorde a lo definido, con el objetivo de dotarle de posibilidades de desarrollo a través de esta vía.

**Transitorio 1:**
El personal interino que estando nombrado a la firma de la presente Convención Colectiva 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 o funcionaria titular para ese determinado puesto.

**Transitorio 2:**
El Banco se compromete a publicar los concursos de las plazas que se encuentren actualmente en condición de subejecutadas, dentro del año siguiente a la firma de la presente Convención Colectiva.

---

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
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.

Cada vez que se requiera ajustar o modificar las especificaciones de cada una de las clases de puestos o categorías de este sistema, la Dirección de Capital Humano, le concederá audiencia por el plazo de diez días a SIBANPO para que analice técnicamente la propuesta y rinda su criterio, cuando se trate de estudios integrales, se conformará un equipo de trabajo con representación de las partes.

Transitorio
Las partes se comprometen, en el plazo de seis meses a partir de diciembre de este año, a revisar en forma conjunta el Manual de Puestos y Perfiles, con el objetivo 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.

Asimismo, las partes se comprometen a definir y apoyar las acciones necesarias para impulsar los programas de formación que deman de el nuevo Manual, 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.

Para ello, las partes designarán el equipo técnico necesario para la elaboración del Manual de puestos, mismo que será en última instancia conocido y aprobado por la Gerencia General Corporativa y la Junta Directiva Nacional.

Los cambios por actualización, motivo de los procesos de trabajo, tecnología o cambios en la estructura, que se deriven a futuro, se tramitarán según lo establecido en el artículo sobre Manual de Puestos y Perfiles.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 8. 
Selección de Personal

La Selección de Personal se realizará mediante el sistema de Concurso Interno de conformidad con las regulaciones establecidas en los siguientes incisos:

a) La selección de personal se basará en los siguientes factores: mérito, antigüedad, experiencia y conocimiento. Se dará énfasis al mérito de la persona, entendido como las características que favorezcan el mejor desempeño del puesto independientemente de los factores típicos de selección, y que se evaluará mediante entrevistas conductuales. Estos factores serán revisados periódicamente, según las necesidades institucionales, y los mismos, así como la ponderación, serán definidos por acuerdo entre Sibanpo y la Administración.

b) Ningún nombramiento en propiedad podrá llevarse a cabo sin el debido proceso de Concurso Interno, a menos que no exista ningún otero interno de conformidad con lo establecido en el Manual de Puestos y Perfiles, en cuyo caso se realizará el proceso de Concurso Externo.

c) Se aplica el proceso de selección interna cuando una plaza esté vacante por cualquier motivo.

d) La selección, nombramiento y traslado de personal deberá efectuarse a más tardar dos meses después de la vacante del respectivo puesto, aplicándose el pago correspondiente cuando se trate de una plaza de mayor categoría.

e) Se recibirán ofertas de inscripción al cierre del concurso interno, hasta cinco días hábiles después, única y exclusivamente ante comprobante de incapacidad o licencia emitido por la CCSS o el INS, que certifique que el trabajador o la trabajadora se mantuvo imposibilitado (a) de laborar durante el plazo de inscripción.

f) Toda persona que ingrese a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, deberá contar con seis meses de servicio, en forma ininterrumpida, para poder participar en un concurso interno. Se exceptúan de esta condición, las personas que habiendo sido contratadas bajo la modalidad de contratos temporales, hayan acumulado en diferentes contratos, los seis meses definidos en este inciso.

g) La selección del personal se realizará conforme a la terna resultante del concurso, que será constituida por quienes obtengan las mejores calificaciones según los factores de selección y siempre que se cumpla con los requisitos legales del puesto.

A partir de la categoría 22 se establece que el puntaje mínimo para lograr un puesto en la terna será de 70%, tomando en consideración todos los factores de selección. En estos casos, de no lograrse la conformación de la terna, se elegirá entre los funcionarios que hayan alcanzado la calificación mínima establecida (70%).
h) Todo concurso que se publique y sea anulado, desierto, cerrado u otro motivo por el cual no se llegue a su resolución, deberá ser comunicado al personal participante y a SIBANPO indicando las razones por las cuales se dio dicha situación.

i) La Dirección de Capital Humano, una vez calificado el concurso, comunicará el resultado a todas las personas participantes, quienes tendrán 3 días hábiles para consultar, revisar o apelar el concurso.

j) Una vez superado el plazo anterior, la terna deberá ser formalmente comunicada a SIBANPO y a la Jefatura correspondiente quien en forma libre e independiente elegirá la persona que mejor convenga a los intereses de su dependencia, previa entrevista de selección, por el medio que considere pertinente, y en un plazo máximo de 5 días hábiles. La Dirección de Capital Humano comunicará a las personas integrantes de la terna el resultado de la elección.

k) Una vez realizada la entrevista indicada en el inciso anterior, la jefatura deberá seleccionar entre las personas que componen la terna.

l) A quien se le adjudique la plaza por concurso, se le pagará según al régimen salarial al que pertenezca.

m) Quedan excluidos del proceso de concurso interno los puestos de asistentes, secretaria (o) y chofer del Gerente General Corporativo y los puestos de Director y Subdirector de Área.

La Dirección de Capital Humano, por medio de la dependencia encargada de los trámites de concurso y movimientos de personal, trasladará semanalmente a SIBANPO la base de datos actualizada de las personas calificadas en cada concurso, con el correspondiente comunicado de la terna y la persona elegida y la justificación de la no escogencia de los integrantes de la terna emitida por la jefatura correspondiente. Asimismo, trasladará mensualmente a SIBANPO la Relación de Puestos del Banco que incluya todas las plazas existentes, interinas y fijas, así como las vacantes disponibles y ocupadas temporalmente y las vacantes formalmente eliminadas ante la Contraloría General de la República.

**TRANSITORIO:**

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.

Con el objeto de garantizar la transparencia en la aplicación de las pruebas de conocimiento, el Banco, contará con un inventario razonable de preguntas, mismas que se seleccionarán de manera aleatoria en el momento mismo de aplicar las respectivas pruebas. Para el logro de este cometido, el Banco gestionará la contratación de una empresa externa que será la llamada a confeccionar, procesar y en general evaluar dichas pruebas según corresponda a cada puesto.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 9.
Período de Prueba

El periodo de prueba será de 3 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.

En caso de que la persona no estuviere de acuerdo con la evaluación de este período, podrá presentar reclamo ante el Tribunal de Apelación de Calificación, dentro del plazo de los 8 días hábiles siguientes, quien deberá resolver el reclamo dentro del plazo máximo de un mes, mismo que será prorrogado por una sola vez por un plazo máximo de 15 días.

En estos casos se suspende el plazo de los 3 meses y en el personal de nuevo ingreso no se prescindirá de sus servicios hasta que el Tribunal resuelva.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 10.
Promoción y Ascensos

Toda persona que trabaje en el Banco, excepto los que sean de nuevo ingreso y se encuentren en periodo 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.

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

En el caso de las áreas de negocio, tienen prioridad en los ascensos temporales el personal nombrado en propiedad o en su defecto, el personal interino, o temporal con mayor antigüedad que pertenezca ya sea al BP Total, a la Agencia, al BP Global o al Centro de Desarrollo Empresarial.

En caso de las áreas de Soporte, tendrán la misma prioridad anteriormente indicada, el personal que pertenezcan ya sea a la División, a las Subgerencias o Gerencia General Corporativa a la que pertenece la oficina donde se da la opción, siempre y cuando se cumpla con los requerimientos del puesto. En el caso de la Subgerencias y Gerencia General Corporativa, se refiere a personal adscrito directamente a las mismas dependencias.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 11.
Trámite de Traslados

Las solicitudes formales de traslado que realicen los trabajadores o trabajadoras, que estén nombrados en propiedad, se llevará a cabo bajo la modalidad de permuta, sea hacia una misma categoría y puesto. Cuando quede disponible una vacante o se requiera una nueva plaza en la dependencia para la cual exista una solicitud de traslado formal previo a la disponibilidad de la plaza, la Dirección de Capital Humano deberá proceder a formalizar el trámite de traslado y sacar a concurso interno, cuando corresponda, la plaza que queda disponible como resultado de la persona que se trasladó.

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

Los trabajadores o trabajadoras 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.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
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 y la nocturna ordinaria de 32:30 horas semanales a razón de 6:30 horas diarias.

Estas jornadas estarán distribuidas de lunes a viernes, sin perjuicio de que pueda acumularse en un menor número de días por semana. 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 temporal o permanentemente 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 SIBANPO con al menos dos semanas de anticipación. En tal caso las jornadas ordinarias semanales indicadas en el párrafo 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 o trabajadora 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. 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 Nocturna de 32:30 horas semanales a razón de 6:30 horas diarias. En todos los casos este personal disfrutará de dos días continuos de descanso semanal. El cambio de rol de este personal deberá efectuarse el Banco después de disfrutados los días de descanso.

i) Cuando la Institución tenga necesidades de orden técnico o económico, la jornada diurna establecida en el inciso A podrá ser ampliada hasta un máximo de cuatro horas semanales, mediante un acuerdo escrito entre el trabajador o trabajadora y, el Banco. Para garantizar el libre consentimiento del personal en estos casos, se podrá exigir la presencia de un representante sindical al momento de la firma del acuerdo indicado.

La ampliación de jornada establecida en esta norma podrá ser temporal o permanente y bajo las siguientes condiciones generales:

1. Para efectos de pago, al salario semanal de cada trabajador o trabajadora se le incorporará una remuneración adicional de una hora dieciocho minutos por cada día de lunes a viernes, con la cual se entenderá cubierta la jornada laboral del día sábado trabajado. La jornada que se extienda después de las trece horas será considerada tiempo extraordinario remunerado a tiempo doble.

2. 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.

3. Los días sábados se laborará de las ocho de la mañana a las doce medio día con un horario de atención al público de las 8:15 a las 11:30 a.m. en el entendido de que todos los clientes que se encuentren dentro del centro de trabajo serán atendidos.

4. Quienes ocupen los 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 el día sábado para garantizar una eficiente prestación de los servicios. El rol de trabajo elaborado procurará que ningún trabajador o trabajadora labore más de dos sábados al mes, sin detrimento de que el personal desee laborar más de dos sábados y así se requiera en el rol. El rol de trabajo deberá considerarse obligatorio para todo el personal de la Sucursal, Oficina o Dependencia donde se vaya a laborar 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. Los roles de trabajo estarán a disposición de SIBANPO a través de la jefatura correspondiente.

5. El Banco se compromete a tomar en cuenta la remuneración adicional por concepto de esta ampliación de jornada para todos los efectos al calcular los diversos beneficios convencionales y legales.

j) A solicitud del trabajador o trabajadora, 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.

Las plazas que ocupen los trabajadores contratados en esta modalidad de jornada especial, serán de forma interina, debiéndose realizar los procesos de concurso de estas plazas una vez que el Banco proceda a resolver todo lo relacionado con las plazas vacantes existentes a la firma de esta Convención y que están pendientes de concurso.

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.

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, tales como concursos, carrera administrativa, estabilidad laboral, subsidios, auxilio de cesantía, debido proceso, salario escolar, derechos sindicales, entre otros.

El salario, las vacaciones, licencias y los beneficios convencionales que contengan prestaciones económicas, tales como subvenciones y fondo de protección, 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 comunicará oportunamente a SIBANPO.

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 sucederá 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, mantendrán el salario y no podrán 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) Todo funcionario o funcionaria que labore bajo el marco del teletrabajo estará cubierto por la presente Convención Colectiva.

p) El Banco proporcionará un espacio de hasta 30 minutos a SIBANPO en todo Proceso de Inducción Institucional. El Banco informará a SIBANPO el día y la hora asignados.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General SIBANPO
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 13.
Jornada Extraordinaria de Trabajo

Se considera como jornada extraordinaria de trabajo aquella que exceda los límites de las jornadas ordinarias establecidas en esta Convención.

Cuando por circunstancias muy calificadas fuese necesario laborar más de cuatro horas extraordinarias al día, ese trabajo se remunerará con el doble del salario de la jornada corriente.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 14.
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, 15 de septiembre, 12 de octubre 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 15. 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 o trabajadora está 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 o trabajadora 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.

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 o trabajadora, y el Patrono, el disfrute de vacaciones se podrá fraccionar 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.
   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. En el caso de que el disfrute de vacaciones sea interrumpido dentro del período establecido, por las razones antes dichas, el funcionario o funcionaria podrá disfrutarlas de manera consecutiva al día que le correspondía ingresar a laborar, debiendo comunicarle a la Jefatura por vía telefónica o escrita, de la situación que le obliga a suspender las vacaciones y presentando la debida justificación a su regreso.

8. Cuando un funcionario o funcionaria 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 crear y mantener un equipo de supernumerarios 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.

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 o trabajadora 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, excepto aquellos trabajadores (as) 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 o trabajadora que prefiera conservar el periodo 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 16.
Espacio Físico para Alimentación

En todas las oficinas que el Banco alquile, comporte o construya, se deberá contar con el espacio correspondiente para la ingesta de alimentación, y deberá contar 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 alquilar un lugar donde el personal pueda ingerir los alimentos.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 17.  
Tiempo para 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.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
El personal que labore tiempo extraordinario y siempre que dicha jornada supere en dos horas la jornada ordinaria, tendrá derecho, además del pago correspondiente por el tiempo extraordinario, al pago de la suma establecida en el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República por concepto de alimentación. Para tener derecho a 30 minutos para ingerir alimentos, deberá laborar mínimo 3 horas extraordinarias.

En los días de asueto, feriados o de descanso, se reconocerá este beneficio cuando el trabajador o trabajadora haya laborado cuatro horas o más de tiempo extraordinario.

En el caso de los vigilantes u otro personal que tenga que laborar turnos continuos, este beneficio se pagará de la siguiente manera:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Horario</th>
<th>Concepto</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6 a.m. a 10 a.m.</td>
<td>Desayuno</td>
</tr>
<tr>
<td>10 a.m. a 4 p.m.</td>
<td>Almuerzo</td>
</tr>
<tr>
<td>4 p.m. a 6 a.m.</td>
<td>Cena</td>
</tr>
</tbody>
</table>

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal
Artículo 19.
Viáticos y Transporte

El Banco se obliga a cubrir los viáticos y el transporte de su personal, siempre que viaje en funciones encomendadas por la Institución o SIBANPO de conformidad con el Reglamento de Viáticos y Transporte de la Contraloría General de la República.

El Banco cancelará los gastos que por concepto de viáticos y transporte que requieran los miembros de la Junta Directiva de SIBANPO, 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 sindicales, siempre y cuando el desplazamiento del punto de partida sea fuera del G. A. M. Para ello deberá mediar una solicitud previa y por escrito de Secretario(a) General de SIBANPO a la Dirección de Capital Humano.

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

En todos los casos anteriores relacionados con SIBANPO, 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 o funcionaria utilice al servicio de la Institución su propio vehículo, el Banco pagará la tarifa máxima por kilometraje que 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.

Msc. Geovanni Garro Mora
Gerencia General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General
Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fecha:</th>
<th>29 de junio de 2016</th>
<th>Lugar:</th>
<th>Hotel Balmoral</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hora de Inicio:</td>
<td>03:30 p.m.</td>
<td>Hora Final:</td>
<td>06:30 pm.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Artículo 20.**

**Riesgos por uso y medios de transporte**

El personal del Banco que en el desempeño de sus funciones, o de actividades autorizadas por el patrón, 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 usando vehículos institucionales o el suyo propio al servicio del Banco, 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 todos los casos el Banco brindará apoyo legal.

---

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 21. Licencias para Conducir

Cuando el Banco requiera que un trabajador o trabajadora 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.

Asimismo, el Banco concederá permiso al trabajador o trabajadora 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.
Artículo 22.
Uniformes, útiles e Implementos

El Banco se compromete a proporcionar gratuitamente al personal que adelante se indica, además de los útiles e instrumentos necesarios para el desempeño normal de sus funciones, 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.

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, dentro de los plazos previstos en este artículo.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fecha:</th>
<th>27 de enero de 2016</th>
<th>Lugar:</th>
<th>Hotel Balmoral Salón Los Helechos</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hora de Inicio:</td>
<td>02:15 p.m.</td>
<td>Hora Final:</td>
<td>04:35 pm.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Artículo 23.**

**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.

Aquellos casos en los cuales el uniforme se deteriore o dañe por el desempeño de las funciones propias del puesto, el funcionario o funcionaria queda exonerado del cobro del mismo.

---

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 24. Subvenciones

El Banco otorgará a su personal, en caso de matrimonio o nacimiento de hijos e hijas, una suma en dinero, previa comprobación del hecho, según el siguiente detalle:

a) **Subvención Matrimonial.** La suma de €100,000.00 al funcionario o funcionaria que contraiga matrimonio previa comprobación.

b) **Contribución para gastos por nacimiento de cada hijo o hija.** La suma de €100,000.00 para gastos por nacimiento de cada hijo o hija. Esta contribución se hará efectiva previa presentación del certificado de nacimiento o adopción.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fecha:</th>
<th>Lugar:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>05 de octubre de 2016</td>
<td>Gerencia General Corporativa</td>
</tr>
<tr>
<td>Hora de Inicio:</td>
<td>Hora Final:</td>
</tr>
<tr>
<td>02:30 p.m.</td>
<td>05:30 pm.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**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.
- c. Fallecimiento: de abuelos/as 2 días hábiles.
- d. Nacimiento de hijo o hija o, por adopción, 5 días hábiles.
- e. A la trabajadora embarazada, treinta días de descanso anteriores y noventa días posteriores al alumbramiento. Cuando el alumbramiento se produjera antes de los treinta días previos señalados, deberá hacerse ajuste luego de los noventa días posteriores. El beneficio de los noventa días posteriores al alumbramiento, también será extensivo a las madres adoptivas, solo que el plazo empezará a correr a partir del día siguiente a la entrega del niño o niña, para lo cual se deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente. El Banco dará además hasta 2 horas diarias a las madres para amamantar a sus hijos o hijas, 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 la trabajadora deberá presentar ante el Consultorio Médico la solicitud respectiva, acompañada por certificación emitida por un médico de la clínica de adscripción de la solicitante.
- f. Al trabajador o trabajadora que se acoja a la licencia que otorga la Caja Costarricense del Seguro Social, en caso de parientes con enfermedades terminales.
- g. En otros casos especiales no contemplados en este artículo y debidamente justificados, el Banco podrá otorgar permiso con goce de salario.
- h. El Banco en casos debidamente justificados podrá otorgar permisos sin goce de salario.
- i. Será potestad de la jefatura correspondiente, analizar y autorizar los permisos de hasta tres días, cuando el trabajador o trabajadora así lo requiera, para lo cual deberá observarse el procedimiento previsto en el artículo 69 del Reglamento Interior de Trabajo.

**Firmas**

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General SIBANPO  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 26.
Incapacidades

1. Incapacidades menores a 4 días, el Banco cubrirá 100% del salario.

2. Del 4to. día al 30, para el caso de las incapacidades emitidas por el médico de empresa o aquellos médicos con los cuales el Banco establecerá convenios para atender a los funcionarios de Centros de Negocios alejados de las Oficinas Centrales, el Banco cancelará hasta el 100% del salario. En los casos en que el trabajador haya sido incapacitado por un médico ajeno a la Institución, el Banco completará hasta un 85% del salario.

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 apersonarse al médico de empresa para que éste lo refiera de inmediato a un hospital o clínica privada, con los cuales el Banco tenga suscrito convenio para su valoración o realización de exámenes con los especialistas que indica la referencia del médico general.

En este caso el Banco deberá cubrir el costo total de los servicios que el trabajador reciba. En caso que el trabajador fuere incapacitado por el especialista que lo atendió, el Banco le reconocerá al trabajador el 100% de su salario.

4. Incapacidades mayores a 30 días. El médico de empresa o el especialista de la rama respectiva, contratado por el Banco para tales efectos, realizará una valoración del caso.

Si la recomendación es afirmativa, el Banco pagará el 100% del salario hasta por dos años y gestionará los reintegros de CCSS e INS, según corresponda.

Si la recomendación fuera negativa, el trabajador tendrá derecho a solicitar el criterio de otro especialista, el cual será contratado por el Banco, cuya recomendación será definitiva. Si la recomendación es positiva para el trabajador, el Banco paga el 100% del salario hasta por dos años y gestiona los reintegros de CCSS e INS, según corresponda. Si la recomendación es negativa, el Banco pagará el equivalente al subsidio de los entes aseguradores, por un plazo improrrogable de seis meses y gestionará los reintegros de CCSS e INS.

5. Después de dos años de incapacidad el Banco estudiará el caso y, en situaciones muy calificadas, podrá definir continuar pagándole la incapacidad, según las condiciones en que había venido haciéndolo. En los casos en que el Banco considere que no medie una situación especial, se procederá al pago de las respectivas prestaciones legales.

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. El Banco cancelará, previo estudio técnico y en casos muy calificados, hasta un 50% de los gastos por tratamientos médicos, exámenes especiales y medicamentos que la Caja no brinde.

9. El Banco fortalecerá el servicio médico contratando el personal necesario para garantizar atención adecuada a todos los trabajadores y trabajadoras.

10. 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.

11. El Banco desarrollará sistemas para evaluar incapacidades críticas recurrentes.

12. Cuando un trabajador sea incapacitado por motivo de cirugía, internamiento, procesos de convalecencia (postoperatorio), accidentes de tránsito o casos similares, el Banco cancelará el 100% del salario del trabajador (a).

TRANSITORIO:

Se acuerda mantener la redacción del artículo 26 de la IV Convención Colectiva, a espera de que el tema se resuelva en definitiva en vía judicial; en el entendido que de momento, el Banco continuará cancelando en estos casos, únicamente el 40% en calidad de subsidio.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General SIBANPO
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Fecha: 29 de junio de 2016  
Lugar: Hotel Balmoral  
Hora de Inicio: 03:30 p.m.  
Hora Final: 06:30 pm.

Artículo 27.  
Servicios Médicos  

El Banco brindará servicios médicos y odontológicos en la sede central, establecerá convenios con la Caja Costarricense del Seguro Social, o consultorios privados adscritos al sistema de medicina mixta, para que estos sean extendidos a todo el personal del Banco que labore en las distintas zonas del país.

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 establecido en el artículo 288 del Código de Trabajo.

Para estos efectos, el Banco conjuntamente con Sibanpo, elaborarán el proyecto que permita la implementación de estos servicios.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 28.
Programas sociales, deportivos y culturales

El Banco reitera su compromiso de promocionar el crecimiento personal, laboral y profesional de todos sus trabajadores y trabajadoras y procurar que alcancen el mayor nivel de bienestar físico, intelectual y espiritual, para lo que asignará el 0.08% del presupuesto anual de egresos de la cuenta de Servicios Personales a Sibanpo, organización que tendrá bajo su responsabilidad, la asignación y administración de estos recursos en las actividades que aquí se detallan y que deben ser para todo el personal (afiliado o no a Sibanpo).

Para actividades deportivas:

- Alquiler de canchas e instalaciones deportivas
- Servicios de arbitraje
- Servicios profesionales de entrenamiento
- Transporte colectivo (buses y busetas) para personal del Banco Popular
- Premiaciones (trophos y medallas)
- Útiles y materiales de oficina relacionados con el evento
- Uniformes e implementos deportivos
- Alimentación para el evento. No incluye bebidas alcohólicas
- Medicamentos y productos farmacéuticos

Para actividades sociales, entre las que se incluyen: festejos del Día de la Madre y del Padre, actividad de fin de año para Centros de Negocio, fuera del área metropolitana, Día del Trabajador, aniversario del Banco Popular sus oficinas y Centros de Negocio:

- Alquiler de locales. No incluye show ni animación. Incluye alquiler de mobiliario, si no es proporcionado por el local
- Alimentación para el evento. No incluye bebidas alcohólicas
- Útiles y materiales de oficina relacionados con el evento
- Contratación de equipo musical o discomóvil
- Contratación equipo luminoso
- Transporte colectivo (buses y busetas) para funcionarios del Banco Popular
- Contratación de equipo audiovisual

Para actividades culturales, entre las que se incluye: obras de teatro, presentación de grupos y música de bailes folklóricos, espectáculos de danza, de canto, poesía y actividades de actualización, motivación y crecimiento personal, en cuanto a salud, género y equidad, relaciones humanas, liderazgo, resolución de conflictos, violencia intrafamiliar, violencia laboral, incluye el pago de los facilitadores:
• Subvenciones a entradas a los eventos culturales para el personal del Banco Popular (afiliados o no a Sibanpo).
• Alquiler de locales. Incluye alquiler de mobiliario, si no es proporcionado por el local
• Alimentación para el evento. No incluye bebidas alcohólicas
• Útiles y materiales de oficina relacionados con el evento cultural
• Contratación de equipos y herramientas para las charlas a impartir
• Contratación de facilitadores o facilitadoras para impartir los diferentes temas contemplados en este artículo
• Transporte colectivo (buses y busetas) para funcionarios del Banco Popular

Ninguna de las actividades anteriores que se lleven a cabo incluirán bebidas alcohólicas.

Los recursos indicados en este artículo se destinarán exclusivamente al cumplimiento de los programas aquí definidos. Los recursos correspondientes a esta partida se girarán a la orden de Sibanpo, quien los destinará al cumplimiento de dichos programas conforme al correspondiente plan anual operativo que deberá ser previamente aprobado por la Gerencia General Corporativa.

Los desembolsos y liquidaciones de los gastos, quedarán sujetas a la revisión y aprobación de las unidades ejecutores encargadas, lo mismo que cualquier otro aspecto concerniente al control interno de estos recursos.

El destino, uso, gastos y liquidación de la partida estará sujeta a las disposiciones aplicables de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Ley General de Control Interno, Círculares Reglamentarias del Órgano Contralor y normas internas de operación aprobadas por la Gerencia General Corporativa.

Las normas internas de operación no podrán ser modificadas unilateralmente por la Administración.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 29.
Centro de Recreación

El Banco conjuntamente con SIBANPO y las otras organizaciones sociales, se compromete a evaluar la viabilidad financiera de desarrollar la creación de un Centro de Recreación para el personal del Banco, en un plazo de doce meses, contados a partir de la firma de esta Convención Colectiva. Una vez realizados los estudios respectivos, el Banco creará un fideicomiso que garantice la adecuada realización de este Proyecto. El contrato de fideicomiso deberá establecer la creación de una Junta Administradora del Fondo, la cual estará integrada por un representante de la Administración y uno de SIBANPO.

La Junta Administradora del Fondo emitirá un reglamento para el uso de las instalaciones.

Para el funcionamiento y mantenimiento de este Centro, se tomarán los dividendos que genere la Póliza Colectiva de Vida del personal del Banco. Estos aportes el Banco los depositará anualmente en el fideicomiso.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
ARTÍCULO 30.
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 y beneficiarias la hará el trabajador o trabajadora, y el costo de la prima se pagará en forma paritaria, 50% el Banco y 50% el funcionario o funcionaria.

TRANSITORIO: En el plazo de seis meses después de la firma de esta Convención, las partes revisarán el contenido de esta regulación convencional, tendiente a construir un planteamiento alternativo de fondo colectivo, técnicamente justificado, que satisfaga las coberturas de aseguramiento contempladas en esta disposición.
### Artículo 31.
**Guardería Infantil**

En un plazo no mayor de 6 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 e hijas del personal del Banco.

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

---

**MAE. Geovanni Garro Mora**  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

**Licda. Oriette Zonta Elizondo**  
Secretaría General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 32.
Ayuda para gastos de sepelio

El Banco concederá ayuda por concepto de gastos de sepelio en los casos y por las sumas que se detallan a continuación:

   a) 500 mil por fallecimiento de funcionario o funcionaria.
   b) 250 mil por cónyuge, hijos e hijas dependientes directos.

Cuando se trate de fallecimiento de funcionario o funcionaria, el fondo se entregará a las personas beneficiarias del plan, o a quienes demuestren por medio de factura que pagaron el sepelio.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fecha:</th>
<th>29 de junio de 2016</th>
<th>Lugar:</th>
<th>Hotel Balmoral</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hora de Inicio:</td>
<td>03:30 p.m.</td>
<td>Hora Final:</td>
<td>06:30 pm.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Artículo 33.**

**Condiciones de Crédito para el Personal**

El Reglamento de Crédito para el personal de la Institución, forma parte de esta Convención. Lo anterior sin demérito de la facultad que tiene la Junta Directiva Nacional en esta materia.

Cualquier modificación que se le haga de este Reglamento se informará a Sibanpo.

---

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 34.
Fondo de Retiro

En un término de noventa días posteriores a la firma de la presente Convención Colectiva, SIBANPO 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
### Artículo 35. 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.

---

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 36. Deducciones

Del salario bruto de cada trabajador o trabajadora, 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 o trabajadora haya autorizado a SIBANPO.

Del mismo modo procederá a su exclusión cuando SIBANPO o el Banco lo soliciten en forma escrita. Las deducciones siempre se harán aún en los casos de incapacidad temporal decretada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o el Instituto Nacional de Seguros (INS).

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

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal


Artículo 37.
Reajustes y Aumentos de Salarios

El Banco se compromete a revisar junto con SIBANPO 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 Sibanpo 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, SIBANPO y la Administración procederán a negociar el ajuste correspondiente.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 38.
Reconocimiento de Antigüedad

El Banco dará un reconocimiento proporcional al salario base por concepto de antigüedad, en forma automática, a partir del primero de enero de cada año, al personal que ingresó antes del 27 de junio del 2001. Este reconocimiento se hará según la siguiente escala:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Categoría</th>
<th>% de Antigüedad</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>De la 1 a la 4</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>De la 5 a la 7</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>De la 8 a la 13</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>De la 14 en adelante</td>
<td>2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 39.
Reconocimiento por Carrera Profesional

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

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 40.
Recargo de funciones

El recargo de funciones se da cuando se asigna a un funcionario o funcionaria las responsabilidades totales de un puesto superior por un plazo determinado, 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 41.
Trámite administrativo de reclasificación, reasignación y revaloración

Todo trabajador o trabajadora 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 6 meses, desde que se dio el cambio de funciones con respecto al Manual de Puestos.

Si el trabajador o trabajadora no estuviera de acuerdo con el resultado del estudio efectuado o el mismo no se llevara a cabo en un plazo máximo de 60 días naturales, podrá recurrir a la Junta de Relaciones Laborales a plantear su respectivo reclamo.

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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 42.
Traslado voluntario de modalidad salarial bases más pluses a salario único

Los trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadora.

Esta posibilidad aplicará para cualquier persona que presta sus servicios a la organización, excepto aquellos trabajadores (as) que al momento de la solicitud estén a un plazo de dieciocho meses de retiro.

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.

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 o trabajadora 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:

A partir de la homologación de la presente Convención Colectiva por parte del Ministerio de Trabajo y por un plazo único y exclusivo de 6 meses, el Banco cancelará a los trabajadores que migren de la modalidad 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 o trabajadora, más una indemnización adicional de conformidad con las siguientes condiciones:

- Para los funcionarios de la categoría 1 a la 19: se reconocerán 8 diferencias salariales adicionales.
- De la categoría 20 en adelante: se reconocerán 6 diferencias salariales adicionales.

Este transitorio aplicará para cualquier persona que presta sus servicios a la organización, excepto aquellos trabajadores (as) que al momento de la solicitud estén a un plazo de cinco años o menos de su retiro.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General SI-BANPO
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
ARTÍCULO 43.
FONDO DE PROTECCIÓN

El Banco se obliga a mantener un fondo de protección de $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 o trabajadora 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 o trabajadora no laboró, al menos la cantidad de días anteriormente señalada, y no hubiera tenido faltantes, se le pagará el importe del fondo de manera porcentual, 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 $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 o trabajadoras titulares como para los sustitutos.

Cuando el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora, siempre que administrativamente se demuestre que no se han incumplido los principios de control interno y no haya habido culpa o dolo de su parte. El monto se pagará en la primera quincena de julio y enero de cada año.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 44,
Pago de Erogaciones

Es entendido que todas las erogaciones que debe 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 45.
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 por los años laborados en la Institución, cuando se jubilen, pensionen, renuncien o sean despedidos con o sin responsabilidad patronal, siempre y cuando en la correspondiente investigación administrativa no se demuestre que medio dolo en el actuar del trabajador despedido.

Para el cálculo del monto correspondiente al derecho de cesantía se considerarán los salarios devengados por el trabajador o trabajadora en los últimos seis meses.

En caso del tiempo laborado para el Banco antes del 1 de marzo del 2001, momento en que entró en vigencia el Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE), la fórmula que se empleará para el cálculo de auxilio de cesantía será de un mes por año laborado para el Banco.

En el caso del tiempo laborado con posterioridad a esa fecha, el cálculo deberá observar la fórmula que contempla para esos efectos el Código de Trabajo.

Dentro de los seis meses siguientes a la firma de la presente reforma convencional y de así solicitarlo el trabajador o trabajadora, el Banco acreditará mensualmente en el fondo que al efecto se constituya en ASEBANPO o COOPEBANPO R.L. o cualquier otra organización social de igual naturaleza, una suma equivalente al cinco punto treinta y tres por ciento (5.33%) del salario bruto de la persona. El 3% restante será remitido por el Banco al SICERE para que lo distribuya como corresponda.

Asimismo, el Banco actualizará cada dos años el pasivo laboral del personal afiliado a las organizaciones sociales en referencia. La actualización del Pasivo Laboral, consiste en traer a valor presente, el monto que correspondería a cada trabajador (a) por concepto de auxilio de cesantía, considerando para tales efectos el tope de 20 años establecido por la Sala Constitucional.

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.

El Banco dictará un reglamento para regular lo concerniente al traspaso del auxilio de cesantía en los términos antes indicados, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la firma del presente instrumento.

TRANSITORIO 1: El monto acumulado correspondiente a cada trabajador o trabajadora correrá a partir de la fecha de ingreso a la Institución hasta el 31 de diciembre del 2000. Lo anterior por cuanto la Junta Directiva Nacional autorizó el traslado mensual del 5.33% a partir del primero de enero del 2001.
Asimismo, la Institución se compromete a trasladar el tres por ciento mensual del periodo comprendido entre 1 de enero al 28 de febrero del año 2001, equivalente a la diferencia entre el 8.33% y el 5.33% que se autorizó trasladar a partir del 01 de enero del 2001.

TRANSITORIO 2: Dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva, el Banco se compromete a actualizar el Pasivo Laboral con corte al 31 de diciembre, 2015, considerando para tales efectos el tope de 20 años establecido por la Sala Constitucional.
ARTÍCULO 46.
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 y trabajadoras.

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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Año</th>
<th>Ahorro Trabajador / Trabajadora</th>
<th>Aporte Patronal</th>
<th>Total % para el fondo de salario escolar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0,25%</td>
<td>1,75%</td>
<td>2,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0,50%</td>
<td>2,25%</td>
<td>2,75%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1,50%</td>
<td>4,00%</td>
<td>5,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>2,00%</td>
<td>6,33%</td>
<td>8,33%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 47.
Derecho de defensa

En todos los casos, el Banco reconocerá el derecho que le asiste al trabajador o trabajadora de conocer las causas de cualquier hecho que pudiera generarle la aplicación de una medida disciplinaria a fin de que realice su defensa, o acepte los cargos que se le intiman, para lo cual deberá ser informado por medio de su jefatura inmediata. Ninguna medida a aplicar o, investigación específica, podrá iniciarse sin el cumplimiento de este requisito.

Hasta tanto no se emita una resolución final, no se podrá incorporar ningún documento en el expediente personal del trabajador o trabajadora.

En todos los casos el Banco deberá garantizar al personal, su derecho de defensa y el debido proceso.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo
Comunal
Artículo 48. Debido Proceso

La valoración y revisión de las faltas disciplinarias y conflictos laborales, se realizará en primera instancia en la Dirección Capital Humano, la cual determinará, mediante la valoración previa, si la gravedad de la falta o conflicto amerita o no una investigación específica.

En todos los casos la jefatura será la responsable de notificar la falta ante la Dirección Capital Humano en un plazo no mayor a los 5 días hábiles de identificada, acompañando la notificación de la debida prueba y el descargo inicial de la persona o personas involucradas. En este mismo plazo, la jefatura será la responsable de comunicar formalmente a la DIRCH sobre los conflictos de carácter laboral en que se requiera la participación de esta Dirección.

Cuando a criterio de la DIRCH sea necesario disponer de elementos adicionales para determinar la gravedad o no de la falta, podrá recurrir a las áreas funcionales que considere pertinentes para dicho propósito, las cuáles, deberán prestar toda la información y asistencia que sea necesaria.

De conformidad con la normativa laboral vigente, la Jefatura podrá aplicar las sanciones disciplinarias que a ella corresponda, cuando las mismas estén en el ámbito de falta leve, según lo definido en el Reglamento Interior de Trabajo y la normativa interna aplicable.

En caso de que se trate de una falta comprobada que no requiera de investigación específica, la Dirección Capital Humano recomendará a la jefatura la procedencia de la aplicación de la sanción que corresponda, según la normativa laboral vigente. Asimismo, cuando proceda, la DIRCH emitirá las acciones correctivas que sean pertinentes a fin de prevenir faltas o conflictos similares.

Si se trata de una falta grave, que requiere de una investigación administrativa, la Dirección Capital Humano, solicitará a la Consultoría Jurídica la designación de un profesional en Derecho que se encargue de tramitar el Órgano de Procedimiento Disciplinario, en los aspectos legales y procedimentales que correspondan. El Órgano del Procedimiento Disciplinario será conformado por un profesional en derecho y dos representantes designados por la DIRCH.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 49.
Órgano Director del Procedimiento Administrativo

El Órgano Director del Procedimiento Disciplinario, tendrá bajo su responsabilidad la investigación de aquellos hechos que por su naturaleza, requieran ser investigados para determinar o no la falta y su gravedad.

Este órgano se conforma como un comité ad hoc, que actuará de forma independiente y reportará el resultado de su investigación a la Junta de Relaciones Laborales.

Una vez trasladados los cargos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser acompañado (a) por un representante del Sindicato y/o profesional en Derecho, durante toda la investigación que realice el Órgano, con libre acceso al expediente administrativo.

En los casos en que los cargos impliquen responsabilidad penal, esté en riesgo el decoro de la Administración, o la investigación lo amerite, la Dirección Capital Humano podrá decretar la suspensión provisional de la persona investigada, o reubicarle temporalmente en otro puesto, durante el plazo de la investigación, siempre que ello no signifique traslado territorial ni degradación de funciones. Cualquiera de estas acciones deberá hacerse de conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales y de la delegación de los trabajadores y trabajadoras.

No se podrá suspender al trabajador o trabajadora sin goce de salario, mientras dure la investigación a cargo del Órgano Director del Procedimiento Disciplinario.

El Órgano Director del Procedimiento Disciplinario elaborará un proyecto de resolución, el cual remitirá a la Junta de Relaciones Laborales para su conocimiento, observando el procedimiento establecido en el capítulo relativo a la Junta de Relaciones Laborales.

Tratándose de responsabilidad civil la recomendación del Órgano Director del Procedimiento Disciplinario remitirá a la Gerencia General o a la SubGerencia General respectiva, según corresponda, el resultado de su investigación para su aprobación y comunicación respectivas.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 50.
Junta de Relaciones Laborales

a) La Junta de Relaciones Laborales es una instancia de carácter permanente con representación paritaria, SIBANPO y 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 el SIBANPO o cualquier trabajador o trabajadora.

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 dictado del acto final, conforme la investigación del Órgano Director del Procedimiento Administrativo.

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, que 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. 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: local, equipo de oficina, secretaría, transporte, viáticos de acuerdo con el Reglamento de viáticos emitido por la Controlaría 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 rápida y eficiente.

f) La Junta de Relaciones Laborales sesionará en forma ordinaria cada quince días y extraordinariamente cuando así lo determine su Presidente, o bien, así lo requieran dos de sus miembros, o a solicitud de SIBANPO o del Banco, y se reunirá válidamente con la representación completa de ambas partes.
g) Las convocatorias deberán realizarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación, y la misma deberá acompañarse 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 presentación del caso. De no resolverse dentro del plazo mencionado por inasistencia de la Administración, el asunto se considerará fallado a favor del trabajador con carácter vinculante.

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 General 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.

k) Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales, en las que medie mayoría absoluta, serán vinculantes para la Administración del Banco, en el tanto no resulten contrarias al ordenamiento jurídico costarricense, debiendo comunicarse al trabajador, SIBANPO y la Administración, en un término de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de emitido el fallo.

l) Cuando se presente un empate en la votación de un asunto, se elevará el caso ante la Gerencia General o las SubGerencia, según corresponda, quienes previo a resolver darán audiencia a las partes para que expongan sus argumentos, debiendo resolver dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles. De no resolverse dentro del plazo mencionado, se tomará como válida la resolución de la representación de SIBANPO, en la Junta de Relaciones Laborales.

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

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 51.
Aplicación de Sanciones

La resolución 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.

Las resoluciones que tome la Junta de Relaciones Laborales por mayoría absoluta o por unanimidad tendrán carácter vinculante para la Administración, cuando no sean contrarias al ordenamiento jurídico.

Si la votación de la Junta de Relaciones Laborales resulta empatada, se volverá a conocer el asunto en sesión extraordinaria, que deberá ser celebrada dentro de los tres días hábiles siguientes. De persistir el empate, corresponderá a la Gerencia General o la SubGerencia respectiva, resolver en definitiva dentro del término de diez días hábiles.

La Gerencia General o la SubGerencia en su caso, previamente al dictado del acto final, en situaciones de empate, dará audiencia por tres días a las partes y deberá comunicar la decisión final dentro de los diez días hábiles siguientes al vencimiento de la audiencia indicada.

Contra el acto final del procedimiento, comunicado por el Gerente General o el Subgerente en su caso, podrán interponerse dentro del tercer día, los recursos de revocatoria o reconsideración, los cuales serán resueltos dentro de los diez días hábiles siguientes a su interposición.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 52.
Término para sancionar

En los casos que resuelva la Junta de Relaciones Laborales, el término para sancionar será de un mes a partir del momento en que ésta instancia haya votado y comunicado el asunto a la Gerencia General o SubGerencia General. El plazo para comunicar la sanción será de 10 días.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibapno
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 53.
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, 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 SIBANPO 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 SIBANPO, 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 SIBANPO, 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaría General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 54.
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 y trabajadoras la libre sindicalización, inamovilidad ni desmejoramiento de la posición de los y las 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 y las delegadas del SIBANPO, 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 y delegadas debidamente acreditados (as) y personal al servicio de SIBANPO, para facilitar el cumplimiento de las funciones encomendadas.

c) El Banco reconoce el derecho de SIBANPO 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 y trabajadoras que no ejercerá represalias contra representantes ni la dirigencia sindical, así como tampoco contra aquellas personas que participen en actividades sindicales.

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 (a) sindicalista que integre la Junta Directiva, los comités representantes de trabajadores y trabajadoras, la Junta de Relaciones Laborales, o que esté designada como representante de SIBANPO en cualquier oficina, la Comisión Electoral de SIBANPO (C.E.S.) y Comisiones Auxiliares, la Administración deberá comunicarle al SIBANPO con 15 días hábiles de anticipación a fin de que éste realice las gestiones pertinentes.

g) El SIBANPO 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 SIBANPO 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 SIBANPO, 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 del SIBANPO. En caso de una remodelación institucional, SIBANPO aceptará un traslado dentro del mismo edificio, en la medida que no se desmejoren las condiciones existentes.

l) El Banco le proporcionará a SIBANPO, 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 SIBANPO otorgados por el Banco).

m) El Banco proporcionará dos meses antes y un mes después de las elecciones de la Junta Directiva de SIBANPO, un local para ser utilizado por la Comisión Electoral de SIBANPO (CES).

n) SIBANPO, 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.

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 asociados, asociadas y para quienes la Administren.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo  
Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo  
Comunal
Artículo 55. Permisos sindicales

El Banco se compromete a otorgar permisos con goce de salario a los y las dirigentes sindicales, delegados y delegadas, que SIBANPO indicará por escrito, con ocho días de anticipación, y hará uso de dichos permisos según sus necesidades, conforme a las siguientes pautas:

a) Los permisos deberán ser solicitados por el (la) Secretario (a) General o Subsecretario (a). Los permisos que se otorguen serán exclusivamente para labores de la actividad sindical. SIBANPO hará uso de dichos permisos según sus necesidades, salvo en aquellos casos que la Administración justifique que el otorgamiento de dicho permiso entorpezca la atención al público.

b) El Banco deberá permitir a la dirigencia de SIBANPO que visite los diferentes centros de trabajo, para lo cual comunicará el asunto a tratar a la persona que funja en ese momento como Jefatura, quien concederá la autorización respectiva, y todas las facilitades posibles al dirigente o representante sindical, para ejercer sus funciones en donde se le necesite y en el momento en que se le requiera.

c) Asimismo, el Banco otorgará al Secretario(a) General, al Subsecretario (a) y al (a la) Secretario (a) de Conflictos, licencia a tiempo completo por el periodo que dure su mandato, con goce de sueldo, para las actividades propias de sus cargos, quienes no perderán ninguno de sus derechos laborales derivados de la legislación vigente, la Convención Colectiva, derechos adquiridos, el uso y la costumbre, en el entendido de que las vacaciones a que tienen derecho no se encuentran comprendidas dentro del mismo.

d) Sibanpo tendrá derecho a un día hábil a la semana de permiso para quienes integren la Junta Directiva de SIBANPO, para sus sesiones ordinarias.

e) Cada vez que resulte electo un nuevo Comité Ejecutivo, el Banco concederá 350 días horas hombre (8.5 horas = 1 día) por año, para que la Junta Directiva de SIBANPO los utilice a su conveniencia a través de la designación de los miembros de la Junta Directiva que habrán de dedicarse durante este 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 con no menos de cuatro días de anticipación, salvo que se trate de un asunto de urgencia, que deberá ser argumentado.

f) El Banco otorgará dos permisos al año a los funcionarios y funcionarias 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 o funcionarias, la concesión o permiso se hará a una persona representante, y en las que tengan más de diez, el permiso será otorgado a una persona por cada diez funcionarios o funcionarias, o fracción mayor de cinco.

El Sindicato se encargará de que estos permisos no entorpezcan la buena marcha de las labores del Banco.

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

g) El Banco otorgará permiso con goce de salario hasta por dos meses a los afiliados y afiliadas que designe SIBANPO para asistir a eventos, tales como conferencias, seminarios, congresos o cursos, aportando los
atestados necesarios. Igualmente, se compromete a otorgar con goce de salario, permiso hasta por un año, a un (a) trabajador (a) afiliado (a) a SIBANPO.

h) Para el trabajo de fortalecimiento, desarrollo y promoción de SIBANPO, el Banco se compromete a otorgar los permisos con sueldo necesarios a los Miembros de su Junta Directiva que dicha organización señale y garantizará su libre movimiento y servicios de transporte cuando ésta lo solicite.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 56. Incumplimiento

Las partes se comprometen a cumplir estrictamente lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de Trabajo. En caso de que alguna de las partes incumpliere, facultará a la otra para exigir el cumplimiento, para la cual se abrirá un espacio de negociación de quince días. 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.

MAE. Geovanni Garro Mora
Gerente General Corporativo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo
Secretaria General Sibanpo
Banco Popular y de Desarrollo Comunal
Artículo 57.
Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo

El Banco y Sibanpo reconocen los alcances de la Ley 7476 y sus reformas, la cual se regula por el Reglamento que al respecto ha emitido la Junta Directiva Nacional y los procedimientos establecidos para dicho fin.

MAE. Geovanni Garro Mora  
Gerente General Corporativo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Licda. Oriette Zonta Elizondo  
Secretaria General Sibanpo  
Banco Popular y de Desarrollo Comunal