

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
 BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
 ACTA DE CIERRE**

Al ser las once horas con treinta minutos del día cuatro de febrero del dos mil veintiséis, se realiza sesión de cierre de negociación colectiva No. treinta y ocho entre el BANCO NACIONAL DE COSTA RICA y el Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica -SEBANA-, con el fin de negociar la IX Convención Colectiva de la Institución. La sesión se realiza en San José, según el siguiente detalle:

1. Se encuentran presentes en la sala:

Nombre	En representación de:
MBA., M.Sc. Melvin Garita Mora, Negociador BNCR	BANCO NACIONAL DE COSTA RICA (Delegación y asesores)
Lic. Marco Durante Calvo, Asesor externo BNCR	
Licda. Marcela Marceth Vargas, Asesora externa BNCR	
Lic. David Carrera Herrera, Negociador SEBANA	SEBANA (Delegación y asesores)
Lic. William Sequeira Solís, Asesor externo SEBANA	
Sra. Pamela Cambronero Obando, Secretaria General Adjunta SEBANA	

2. Antecedentes y aspectos generales del acta:

- a. Que en fecha 11 de mayo del 2022 se inició el proceso de negociación de la convención colectiva de trabajo que hoy culmina. El proceso se ha realizado en un total de treinta y ocho sesiones de negociación en pleno y diferentes sesiones de trabajo entre partes.
- b. Se procede a levantar el acta de cierre del proceso de negociación, dejando constancia de lo siguiente:
 - i. Las partes negociaron todos aquellos artículos que fueron denunciados y, en ejercicio de su autonomía y del derecho fundamental de negociación colectiva, negociaron reformas varias a normas no denunciadas.
 - ii. Con el fin de obtener un instrumento normativo claro y estructurado, de forma tal que facilite su lectura e implementación, las partes acordaron un nuevo orden y numeración del articulado de la convención colectiva.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

- c. En la sesión se revisa el texto y orden acordado de forma integral y se realizan los ajustes finales de forma y fondo, de conformidad a lo acordado por las partes en el acto; en el presente documento consta, entonces, la redacción final y completa del instrumento normativo. Lo indicado en la presente prevalece sobre el contenido de cualquier acta anterior relativa al proceso de negociación.
- d. Se deja constancia de que finalizado el proceso no existen artículos no acordados; en este sentido, se han abarcado todos los temas a negociar.

3. El texto completo y final de la IX Convención Colectiva acordado es el siguiente:

**IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA**

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito de Aplicación.

La presente Convención, conforme al artículo No.62 de la Constitución Política, tiene carácter de Ley Profesional y rige las condiciones de trabajo en el Banco Nacional de Costa Rica, sean éstas cuales fueren y comprende y ampara a las personas trabajadoras presentes y futuras de la Institución, excepto aquellas que integren las Escalas de Administración Superior y Fiscalización Superior, así como los ubicados en la escala de Régimen de Confianza, según lo definido por la Junta Directiva General. Asimismo, se excluyen de la presente convención al Director de Finanzas, al Jefe de Proveeduría, y, al Tesorero General de conformidad con el inciso 2) del artículo 689 de la Ley 9343.

Artículo 2: Representación de las partes.

Para efectos de esta Convención se tendrán:

- Por Representante del patrono: El Gerente General, los subgerentes, el titular de la Dirección a cargo de la gestión del personal y, aquellos otros directores o administradores a los que se les otorguen facultades o poderes de dirección o administración de las personas trabajadoras del Banco.
- Por representantes del SEBANA: La Junta Directiva, la persona que ocupe el puesto de Secretario (a) General y cada una de las personas que ocupen el puesto de dirección del SEBANA. Para efectos de esta Convención el Banco Nacional de Costa Rica y el Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica (SEBANA) se denominarán el Banco y el Sindicato, respectivamente.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 3: Respeto Mutuo entre las Partes.

Los superiores jerárquicos y las personas trabajadoras deben guardarse mutuo respeto y consideración en sus relaciones. Las personas trabajadoras deben acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores, con atribuciones y competencia para darlas, y que tengan por objeto la realización de actos necesarios para el buen desenvolvimiento de la gestión del Banco. Las órdenes deben impartirse en forma clara, comedida y respetuosa.

Artículo 4: Entrevista con la Administración.

En un plazo máximo de ocho días hábiles contados a partir de la fecha de solicitud escrita, con copia a la Dirección encargada de la gestión del personal, en la que se indique el asunto a tratar, el Banco recibirá por medio de quien ocupe el cargo de Gerente General o Subgerente, a los Directores del Sindicato, para atender asuntos relacionados con sus funciones, en el entendido de que en primera instancia debe hacerse el planteamiento ante la Jefatura de la dependencia a cargo de la gestión del personal. En caso de importancia especial, serán recibidos por la Junta Directiva General del Banco, previo aviso con la debida antelación. Dicha entrevista será opcional para el Sindicato quien podrá ejercer directamente los derechos que les otorgan a los trabajadores los artículos 371 y 618 del Código de Trabajo.

Artículo 5: Correspondencia entre las partes y sus Representantes.

Ambas partes convienen en contestar por escrito, dentro de un término máximo de cinco días hábiles, la correspondencia que, por razones laborales, sindicales o conflictos, se crucen entre sí, y a comunicar lo que se acuerde sobre los asuntos de que trata la correspondencia, en un plazo de diez días hábiles a partir de dicha contestación, salvo acuerdo entre las partes.

En los casos de los conflictos jurídicos colectivos definidos en el Art. 386 del Código de Trabajo, el Banco tendrá el plazo de un mes para responder al Sindicato, de conformidad con el artículo 377 de la misma ley.

Artículo 6: Vitrinas para información.

El Banco instalará en todos sus locales o edificios, en lugar visible para el personal, una vitrina, pizarrón u otro objeto similar, a fin de que el Sindicato, las personas trabajadoras y el Banco tengan derecho a exhibir circulares, convocatorias, informes o avisos sobre asuntos de su interés. En el edificio de oficinas centrales, se mantendrán todas las pizarras que existen actualmente en cada uno de los pisos, incluso en el piso 16, donde está la soda y el comedor, así como en los demás locales de las sodas del Banco.

Toda publicación deberá tener firma responsable. Las partes garantizan que en toda publicación que emitan, se mantendrá el respeto y consideraciones mutuas que deben normar sus relaciones.

Artículo 7: Representación de las personas trabajadoras.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Los representantes del Banco en todos los órganos bipartitos creados en la presente convención serán de nombramiento exclusivo de la Gerencia General y los representantes de las personas trabajadoras serán de nombramiento exclusivo de SEBANA. La presidencia de esos órganos recaerá en una persona representante de la Administración y la Vicepresidencia estará a cargo del SEBANA. Ambas representaciones dispondrán del tiempo necesario para el traslado y participación en las sesiones de los órganos bipartitos a los que pertenecen.

El tiempo adicional para el cumplimiento de su cometido requiere aprobación previa de la Jefatura de la Dirección a cargo de la gestión del personal, con excepción de las representaciones en la Junta de Relaciones de Trabajo, en el Comité de Clasificación y Valoración de Puestos y en el Órgano de Dirección del Fondo de Garantías y Jubilaciones, cuya aprobación de ese tiempo adicional corresponderá a esos mismos organismos. No procederá el pago de tiempo extraordinario a quienes estén disfrutando de licencia sindical.

Tanto el Banco como SEBANA podrán contar con la presencia simultánea de hasta dos asesores por cada representación, incluso externos, en los órganos bipartitos a los que se refiere esta convención. Los respectivos asesores tendrán un deber de confidencialidad sobre todas las materias que conozcan, siendo responsabilidad del Banco y el SEBANA ejercer las medidas necesarias para velar por el cumplimiento de dicho deber. Los asesores podrán estar presentes durante toda la sesión del órgano bipartito y podrán reunirse en privado con la parte que asesoran, para hacerle ver su posición en el asunto que se esté discutiendo y deberán ajustar su accionar a los lineamientos y regulaciones que establezca el reglamento a que se refiere el párrafo siguiente. Las personas que asesoran no tendrán ni voz, ni voto.

El funcionamiento de cada órgano bipartito será regulado mediante un reglamento propio que deberá ser aprobado por el Banco, previa audiencia al SEBANA por un plazo de diez días hábiles, para que conozca la propuesta de regulación y remita sus observaciones no vinculantes. La aprobación del reglamento aplicable a cada órgano deberá darse en el plazo máximo de dos meses desde la vigencia de esta convención colectiva.

Artículo 8: Disposiciones Generales.

Esta Convención no implica renuncia por parte del Sindicato, ni de las personas trabajadoras, de los mejores derechos, ventajas y condiciones de trabajo que actualmente disfruten, o de aquellas mejoras que en el futuro llegaren a disfrutar.

Las personas trabajadoras mantendrán los derechos, ventajas y mejoras derivados de las Convenciones anteriores, de sus contratos individuales, del uso, de las costumbres, de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, de la Administración de Personal, del Código de Trabajo, de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional y de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados y vigentes en Costa Rica y de la Constitución Política, siempre que beneficie al trabajador o trabajadora.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

En caso de duda en cuanto a la interpretación de las normas de esta Convención, se aplicará la que sea más favorable para el personal, o en su caso al Sindicato. En tal supuesto, al resolverse sobre la norma aplicable, ésta regirá desde la fecha en que surgió el derecho que se reclama, en el entendido de que dicho derecho prescribirá, en el término de un año para efectos de su reclamo, en los términos indicados en el artículo 413 del Código de Trabajo

CAPITULO II. GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 9: Reconocimiento del Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica (SEBANA).

Para efectos de la presente Convención, el Banco reconoce al Sindicato, como único representante de las personas trabajadoras. Se obliga a tratar con las personas delegadas del Sindicato con facultades suficientes, todas las cuestiones que lleguen a suscitarse, tanto entre aquellos y el Banco, como entre éste y las personas que laboran en él. Cuando no se logre solucionar directamente un conflicto entre el sindicato y el Banco, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Junta de Relaciones de Trabajo.

Artículo 10: Libertad Sindical.

El Banco garantiza a las personas trabajadoras que no ejercerá represalia alguna contra ellos, ni contra los dirigentes sindicales o candidatos a esas funciones, ni antes, ni durante, ni después de la elección.

El Banco no podrá despedir, salvo por falta grave, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, durante su período de mandato y hasta por dos años después de terminado el mismo.

El Banco se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a las personas trabajadoras la libre sindicalización. El Banco y el Sindicato se obligan a respetar la legislación del país, los convenios y recomendaciones de la O.I.T. ratificadas por el país.

Para efectos de esta Convención, los convenios de la O.I.T. en materia laboral ratificados por la Asamblea Legislativa y en lo que resulten aplicables, se consideran incorporados a esta Convención con rango superior a ley, conforme al artículo 7 de la Constitución Política.

La Dirección encargada de la gestión del personal entregará mensualmente al Sindicato, un informe sobre todos los ingresos de personal que se realicen, a fin de que el Sindicato entregue a al nuevo personal la documentación que estime necesaria. De igual forma, trasladará a la Organización Sindical toda información referente a renunciadas, despidos, decesos, etcétera.

Además, el Banco concederá al Sindicato, un espacio, en cada curso de inducción, para que les informe su objetivo y actividades que desarrolla en la Institución. Dicho espacio podrá ser presencial o no, según las posibilidades de la Dirección responsable de dicho proceso para con este curso.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 11: Consideraciones a las personas que ocupen puesto de Dirigencias Sindicales.

El Banco y el Sindicato se comprometen recíprocamente a guardar a las personas que ocupen puestos de dirigentes sindicales, delegados y representación sindical las consideraciones y atenciones necesarias para realizar sus labores, lo anterior sin que se afecte de manera directa la prestación de los servicios y atención de público que brinda el Banco de conformidad con lo establecido en el artículo 12. Cada dirigente sindical nombrado por el Sindicato deberá ser reportado a la Dirección a cargo de la gestión del personal en un plazo no mayor a quince días naturales a partir de su designación.

El Banco prestará todas las facilidades necesarias para el mejor desempeño de las labores sindicales, incluyendo el libre acceso a los documentos que tengan relación con el personal o sus actividades laborales, previa autorización expresa del trabajador o trabajadora.

Artículo 12: Derecho a Celebrar Reuniones.

El Banco reconoce el derecho de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y de los delegados para que puedan celebrar reuniones con las personas trabajadoras en los locales de los diferentes centros de trabajo del Banco, siempre que no se afecte la normal atención al público, ni se afecte la prestación normal de los servicios del Banco, previo acuerdo con la jefatura superior jerárquica respectiva con una antelación mínima de tres días, salvo eventos de emergencia derivados de caso fortuito o fuerza mayor.

Cuando a estas reuniones asistieren personas ajenas al Banco, como asesores o trabajadores del Sindicato, deberán acreditarlos previamente con la indicación de nombre, domicilio y cédula y deberán obtener la autorización para el ingreso, debiendo respetar las regulaciones que en materia de seguridad haya emitido el Banco.

Artículo 13: Permisos para Asistir a las Asambleas del Sindicato.

El Banco otorgará dos permisos al año, de un día cada uno, a las personas trabajadoras pertenecientes al Sindicato, para asistir a las reuniones de Asamblea que celebre dicho Organismo. El permiso será con goce de salario por un día.

En aquellas oficinas donde trabajen menos de diez trabajadores o trabajadoras, la concesión o permiso se hará a uno y en las que tengan más de diez, el permiso será otorgado a uno por cada diez trabajadores, o fracción mayor de cinco.

Diez trabajadores que conforman la Junta Directiva del Sindicato gozarán de dos días de licencia con goce de salario, para efectos de las Asambleas Ordinarias.

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

Artículo 14: Permisos para Actividades Sindicales y Comisión Electoral.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

El Banco otorgará licencia con goce de salario a las personas afiliadas que designe el sindicato para asistir a eventos sindicales (congresos, conferencias, seminarios y otras reuniones relacionadas con el movimiento obrero); tales permisos serán hasta por dos meses, si las actividades se realizan fuera del país y hasta un mes, si fueren dentro del mismo. En casos especiales debidamente justificados por el Sindicato, ante la jefatura de la Dirección a cargo de la gestión del personal, los permisos podrán extenderse.

Estos permisos en conjunto no podrán sumar más de setecientos días por año calendario y deberán ser solicitados a la Dirección indicada con no menos de ocho días de anticipación, salvo casos especiales debidamente justificados por el Sindicato.

También el Banco concederá dos días por año con goce de sueldo a cada delegado del Sindicato, que no podrá exceder de un trabajador o trabajadora por oficina, a pedido de la Junta Directiva del Sindicato, para realizar actividades propias de su cargo. Diez trabajadores que integren la Junta Directiva del Sindicato gozarán de un día por semana para la sesión de dicha junta.

Asimismo, el Banco otorgará cincuenta días por año calendario, a la Comisión Electoral del Sindicato para actividades propias de su cargo. En caso de presentarse una sola papeleta el plazo anterior se reducirá al 50%.

Artículo 15: Uso de los medios de comunicación del Banco.

El Banco le permitirá a SEBANA el uso de los medios disponibles para comunicarse con las trabajadoras y los trabajadores, tales como telefónicos, medios electrónicos (internet, intranet, correo electrónico), murales y pizarras en cada uno de los centros de trabajo, los cuales deberán utilizarse de manera razonable, sin que se altere el normal funcionamiento de las oficinas del Banco.

En el caso de que existan pantallas no conectadas a la red, ubicadas en el comedor de las oficinas o en el edificio principal, la administración aprobará los lineamientos para su uso en tanto no sean donadas. La aprobación del protocolo aplicable en este tema deberá darse en el plazo máximo de dos meses a partir de la vigencia de esta convención. Previo a la aprobación se pondrá en conocimiento del SEBANA por un plazo de diez días hábiles para que conozcan la propuesta de regulación y remitan sus observaciones no vinculantes.

El Banco les permitirá a los miembros que conformen la Junta Directiva del SEBANA, y a cada uno de los delegados o delegadas debidamente acreditados en cada oficina como representantes de los trabajadores, el uso justificado ante el superior jerárquico de la oficina de los medios de comunicación, siempre que no afecten las labores normales del Banco para el ejercicio de sus funciones propias.

El Banco habilitará un espacio en la intranet de uso exclusivo del SEBANA, de conformidad con la normativa interna aplicable en esta materia. Cualquier comunicación que se coloque en este espacio será de responsabilidad exclusiva del SEBANA y deberá efectuarse en el marco de la transparencia y buena fe que debe regir la relación entre las partes.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 16: Oficina para el Sindicato y la Comisión Electoral, así como oficina para la Asociación de Pensionados del BNCR.

El Banco mantendrá a disposición del Sindicato, gratuitamente, un local adecuado y funcional en las oficinas centrales, para la atención de los asuntos inherentes a sus funciones. Asimismo, el Banco facilitará al Sindicato un local, cuando esté disponible, para ser utilizado en seminarios, cursos y conferencias por trabajadores del Banco.

Dichas oficinas serán debidamente equipadas, de acuerdo con las necesidades que requiere el Sindicato para su normal desenvolvimiento; el equipo, útiles en existencia y mobiliario que se suministre, deberá estar en buen estado, figurando entre el equipo una impresora, dos microcomputadoras, un fax, una duplicadora y un teléfono con línea directa para comunicación externa; en el entendido de que para comunicaciones externas prioritariamente deberá emplearse ese teléfono, y además, el sindicato velará por el uso moderado de los teléfonos de línea interna asignados a éste.

El Banco reconocerá ₡8.000.00 mensuales por concepto del uso de dicho teléfono, ajustables en el mismo porcentaje en que suba la tarifa telefónica.

Cualquier exceso sobre la suma dicha será pagado por el Sindicato.

Asimismo, tres meses antes y dos meses después de la elección de la Junta Directiva del Sindicato, el Banco facilitará un local a la Comisión Electoral del Sindicato. En caso de presentarse una sola papeleta los plazos anteriores se reducirán en un cincuenta por ciento.

El Banco mantendrá un área para que la Asociación de Pensionados del BNCR instale su oficina en Oficinas Centrales, la cual debe tener las condiciones físico-ambientales requeridas para el desempeño de su función; los cuales serán aportados gratuitamente por el Banco.

Artículo 17: Licencia a los miembros directores del Sindicato.

El Banco concederá trescientos días por año calendario para que la Junta Directiva del Sindicato los utilice a su mejor conveniencia, a través de la designación de los Directores y Directoras que se dedicarán durante este tiempo en total, a 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 Dirección encargada de la gestión del personal, con no menos de cuatro días de anticipación.

En caso de urgencia justificada ante dicha Dirección, se podrá omitir el plazo antes indicado. Se guardará la consideración del caso cuando se trate de días de gran afluencia de clientes.

Asimismo, el Banco otorgará a tres directores o directoras, a designar por la Junta Directiva del Sindicato, que se avisará con la debida antelación a la Dirección encargada de la gestión de personal, licencia de tiempo completo por año calendario, con goce de salario, para las actividades propias de sus cargos, quienes no perderán ninguno de los



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

derechos laborales derivados de la legislación vigente, de las Convenciones Colectivas, los derechos adquiridos, el uso y la costumbre, en el entendido de que las vacaciones a que tienen derecho se encuentran comprendidas dentro del mismo.

Artículo 18: Licencia para Visitas.

El Banco permitirá a las personas trabajadoras representantes del Sindicato visitar los diferentes centros de trabajo y les concederá facilidades para el mejor desarrollo de sus funciones y labores. Al efecto, instruirá a las jefaturas de los diferentes centros de trabajo, a fin de que les presten la colaboración necesaria.

Es entendido, que a la persona representante sindical se le permitirá ejercer su función donde se le necesite y en el momento que se requiera, siempre que no interfiera con las labores y actividades generales que desarrolla la institución.

Los delegados podrán disfrutar del mismo derecho en casos especiales y previa autorización de la jefatura respectiva, en coordinación con un miembro de la Junta Directiva del Sindicato.

Artículo 19: Impresión de la Convención y Reglamentos.

El Banco mandará a imprimir por su cuenta, en formato de buena calidad 500 ejemplares de la presente Convención Colectiva, con la finalidad de entregárselos al Sindicato. Lo anterior, en un plazo máximo de dos meses después de que sea homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S).

En la intranet, por medio de un acceso directo en el escritorio de cada computadora de las personas trabajadoras el Banco pondrá a disposición la Convención Colectiva. Adicionalmente mantendrá en la Intranet los Reglamentos que tengan relación con las personas trabajadoras o los que en el futuro llegaren a dictarse, así como los que se deriven de la presente Convención. Lo anterior, en un plazo máximo de tres meses después de que sea homologada por el M.T.S.S.

CAPITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 20: Condiciones de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo semanal será continua de lunes a viernes y será de ocho horas diarias, o sea, cuarenta horas semanales.

Para el personal que acepte voluntariamente cambiar su jornada de trabajo a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva o para el personal que ingrese a partir de la entrada en vigencia de la misma, el Banco podrá, por interés institucional o en atención a la demanda del mercado, implementar jornadas de trabajo de tiempo parcial y jornadas diurnas acumulativas, en tanto no se laboren más de diez horas ordinarias diarias, ni más de cuarenta horas ordinarias semanales, durante un máximo de cinco días semanales.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Para las personas trabajadoras que por necesidades institucionales acepten laborar en jornadas nocturnas o sábado y/o domingo, su jornada será de lunes a domingo, con dos días libres semanales consecutivos, cuyos días de descanso se rotarán de acuerdo con la programación que defina la Jefatura respectiva.

Para el caso de las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor de esta norma convencional, por necesidades institucionales laboren en horarios nocturnos y domingos, recibirán el pago del complemento salarial establecido en el artículo primero del acta 07 del Comité de Clasificación y Valoración, celebrada el día 29 de julio del 2002. Este complemento salarial no aplica para las personas trabajadoras actuales que acepten laborar en jornadas parciales o acumulativas o para el personal de nuevo ingreso.

De igual forma, el banco podrá implementar modalidades de prestación de servicios de teletrabajo o trabajo híbrido. La Dirección a cargo de la gestión del personal definirá los puestos para los cuales se podrá establecer el teletrabajo o trabajo híbrido, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento que se defina para tal fin.

Para el caso de las personas trabajadoras que libre y voluntariamente acepten un cambio de su jornada dentro de los límites de este artículo, se respetarán los derechos propios de su escala salarial, su categoría laboral y demás derechos laborales. Las jornadas que se establezcan de manera diferenciada conforme con este artículo, serán permanentes y solo podrán modificarse con la anuencia de la persona trabajadora.

En el caso de las personas trabajadoras que a la fecha de la firma de la presente convención tengan una jornada ordinaria de lunes a viernes, no se le condicionará el cambio, ascenso o traslado a la aceptación de una jornada distinta, salvo que, por requerimientos técnicos o comerciales, el banco requiera introducir un horario diferenciado en la oficina respectiva.

Las jornadas contempladas en este artículo serán continuas e ininterrumpidas para todo el personal. Con respecto a las jornadas de las personas trabajadoras que laboren para el banco a la firma de la presente convención que quisieren trasladarse a laborar en tiempo parcial según este artículo, es entendido, que sus jornadas en tiempo parcial serán jornadas ordinarias diurnas y que no podrán ser menores de cuatro horas diarias y veinte semanales con los días de descanso continuos.

Se entenderá por:

- Jornada Diurna (Jornada de trabajo de 8 horas): Aquella cuyas labores se efectúan con horarios comprendidos entre las 5.00 a.m. y las 6.00 p.m.
- Jornada Nocturna (Jornada de trabajo ordinaria de 6 horas): Aquella cuyas labores se efectúen con horarios comprendidos entre las 6.00 p.m. y las 5.00 a.m.
- Jornada Mixta (Jornada ordinaria de trabajo de 7 horas): Aquella cuyas labores se realizan con horarios conformados por horas correspondientes a jornada diurna y nocturna. Toda jornada mixta que sobrepase 3:30 horas o más de las dieciocho horas se considerará jornada nocturna.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Cualquier tiempo trabajado fuera de la jornada semanal, deberá pagarse a tiempo y medio, excepto los días de descanso y feriados, que se pagarán a tiempo doble, según lo estipulado en el Código de Trabajo y en esta Convención.

- Jornadas Diurnas Acumulativas (Jornada de trabajo de 10 horas): Aquella cuyas labores se efectúan con horarios comprendidos entre las 5.00 a.m. y las 7.00 p.m. Es entendido que en este tipo de jornadas el descanso mínimo será de 45 minutos distribuidos durante la jornada, con un mínimo de 30 minutos para almuerzo y 15 minutos ubicados en otro momento de la jornada.
- La jornada extraordinaria regirá después de finalizada la jornada ordinaria correspondiente, siempre y cuando la misma haya sido previamente autorizada por la jefatura en forma escrita.

Si la persona trabajadora tuviera que trasladarse en funciones de su cargo, fuera de su sede de trabajo, el tiempo que empleare en el viaje de ida y regreso, será computado como tiempo efectivo de trabajo para efecto de pago de horas extra, salvo las personas trabajadoras que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo y no superen doce horas de jornada diaria o bien, que como parte de sus labores ordinarias deben realizar funciones fuera del centro de trabajo. El tiempo extraordinario deberá guardar una relación adecuada con el kilometraje recorrido, la ruta respectiva y el medio de transporte.

En los casos en los que la administración les asigne a las personas trabajadoras funciones de control interno y riesgo operativo o les solicite participar en procesos de formación o capacitación fuera de la jornada laboral, reconocerá el tiempo extraordinario correspondiente.

Artículo 21: Derecho al descanso tras la terminación de la jornada.

Toda persona trabajadora cubierta por la presente convención colectiva, que no se encuentre ligada a un contrato de disponibilidad, con la excepción de aquellas situaciones especiales que prevé el artículo 140 del Código de Trabajo, tendrá derecho al descanso absoluto una vez terminada su jornada de trabajo diario y antes del inicio de la siguiente jornada. Ello implica que dichas personas no estarán obligadas a responder o atender órdenes, instrucciones o solicitudes de trabajo, que realicen las Jefaturas durante el tiempo de descanso a que se refiere este artículo, durante los días de descanso semanal, y durante el disfrute de sus vacaciones.

Se exceptúa de la aplicación de lo indicado en el párrafo anterior, a todos los trabajadores que ocupan niveles de Jefaturas y aquellos cuya jornada laboral se rige por lo dispuesto en el artículo 143 del Código de Trabajo. En cualquier caso y salvo las excepciones que prevé esta norma, no se considerará una falta laboral el que el trabajador no responda a la comunicación recibida, durante el tiempo de descanso.

Artículo 22: Viáticos y Transporte para las personas trabajadoras dentro del territorio nacional.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

El Banco se obliga a cubrir los viáticos y transporte a las personas trabajadoras siempre que vayan en funciones encomendadas por la Institución, así como a los integrantes de los órganos bipartitos creados por esta convención, cuando el órgano acuerde sesionar en un lugar distinto a su sede. El pago de estos rubros se hará de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte para funcionarios públicos dictado por la Contraloría General de la República.

Para el caso de los órganos bipartitos el pago de viáticos y transporte requerirá de la aprobación previa de la jefatura de la Dirección a cargo de la gestión del personal, para lo cual el órgano respectivo emitirá de previo un informe escrito que justifique el requerimiento de viáticos y transporte. Dicho informe deberá exponer de forma detallada las razones por las cuales se considera necesario el pago de los rubros mencionados.

Para el pago de estos extremos, a solicitud de los trabajadores, previo visto bueno de quien autorice la gira, se le hará el adelanto de viáticos que se estime pertinente, o podrá hacer efectivo su cobro en las oficinas que se encuentren dentro de la jurisdicción del destino de la gira. En el caso de los órganos bipartitos el adelanto de viáticos y transporte requerirá la autorización previa de la Jefatura de la Dirección a cargo de la gestión del personal.

No corresponderá el pago de viáticos ni transporte a personas que no tengan una relación laboral con el banco.

Artículo 23 Tarifa por kilometraje.

El Banco reconocerá al personal que corresponda, por concepto de Kilometraje, la tarifa máxima que por este concepto establezca la Contraloría General de la República, el reglamento que al efecto emita el Banco o la normativa general que aplique a la Institución, a fin de sufragar los costos reales de operación de los vehículos, que las personas trabajadoras utilicen al servicio oficial de la Institución. En todo caso, el reconocimiento de kilometraje deberá estar debidamente autorizado por la jefatura y siempre que se cumplan las condiciones y requisitos que para la aplicación de la presente norma establezca el Banco.

Artículo 24: Firma Digital.

La firma digital como herramienta de trabajo será suministrada por el Banco, en los casos que sea necesaria para el ejercicio del puesto de trabajo. El respectivo lector será entregado por el banco cuando el equipo de cómputo así lo requiera. El banco definirá los términos para el uso y renovación de la firma digital.

Artículo 25: Reconocimiento de tiempo adicional para descanso y alimentación.

Para efectos únicamente de reconocimiento del derecho de alimentación: desayuno, almuerzo y cena, según corresponda, se deberá considerar:



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

- Jornada Diurna (Jornada de trabajo de 8 horas): Aquella cuyas labores que se efectúan con horarios comprendidos entre las 5:00 a.m. y las 6:00 p.m.
- Jornada Nocturna (Jornada de trabajo ordinaria de 6 horas): Aquella cuyas labores se efectúan con horarios comprendidos entre las 6:00 p.m. y las 5:00 a.m.
- Jornada Mixta (Jornada ordinaria de trabajo de 7 horas): Aquella cuyas labores se realizan con horarios conformados por horas correspondientes a jornada diurna y nocturna. Toda jornada mixta que sobrepase 3:30 horas o más de las dieciocho horas, se considerará jornada nocturna.

Las personas trabajadoras que deban laborar más de una hora y media en jornada extraordinaria tendrán derecho a disfrutar, dentro de dicha jornada, de treinta minutos remunerados para consumo de alimentos o descanso.

Artículo 26: Vacaciones.

El Banco otorgará a las personas trabajadoras, el disfrute de vacaciones remuneradas, por cada cincuenta semanas de servicio, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) A las personas trabajadoras con menos de cinco años de servicio continuo, quince días hábiles.
- b) A las personas trabajadoras con cinco y hasta menos de diez años de servicio continuo, veinte días hábiles.
- c) A las personas trabajadoras con diez y más años de servicio continuo, treinta días hábiles.

Las vacaciones serán obligatorias e irrenunciables y solamente se interrumpirán en los siguientes casos:

- a) Por accidente comprobado; y
- b) Por enfermedad comprobada.

De acuerdo con el artículo 156 del Código de Trabajo, cuando se trate de labores que no sean pesadas, peligrosas, ni insalubres y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisface, el trabajador o trabajadora podrá consentir en prestar sus servicios durante el período de vacaciones, siempre que el Banco lo remunere con el doble del salario que ordinaria o extraordinariamente le pague. Lo anterior, no modifica lo establecido por el Banco, en materia de compensación de vacaciones.

Durante el mes de diciembre de cada año, las jefaturas de cada unidad del Banco, en común acuerdo con las personas trabajadoras, elaborarán la programación de las vacaciones para todo el año siguiente, la cual debe ser equitativa en el tiempo y en el número de días. La jefatura, en común acuerdo con el trabajador y trabajadora podrán convenir por escrito, modificar lo establecido en la programación sin que esto implique un perjuicio de lo establecido para el resto de los trabajadores.

En caso de que la programación no se realizara, el trabajador o trabajadora comunicará por escrito con no menos de tres días hábiles de anticipación, a la jefatura inmediata, con copia a la Dirección a cargo de la gestión del personal, las fechas en que tomará sus vacaciones y en ningún caso perderá el derecho.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Es entendido, que cuando un trabajador o trabajadora regrese de sus vacaciones, el puesto deberá estar al día; en caso contrario, el atraso que hubiere se pondrá al día en tiempo de pago extraordinario, siempre que dicho atraso no sea imputable a quien regresa de sus vacaciones.

El Banco otorgará a las personas trabajadoras que ingresaron a partir de la firma de la Undécima Reforma a la V Convención Colectiva, el disfrute de vacaciones remuneradas por cada cincuenta semanas de servicio, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Alas personas trabajadoras con diez años o menos: quince días hábiles de vacaciones.
- b) Después de diez años: veinte días hábiles de vacaciones.

El Banco reconocerá el derecho de vacaciones considerando las anualidades de las personas trabajadoras que provengan de otras instituciones públicas.

Artículo 27: Remuneración vacaciones.

Las vacaciones se concederán con goce integro de la remuneración que devengan las personas trabajadoras, al momento de su otorgamiento, más el promedio de las remuneraciones extraordinarias percibidas durante las últimas cincuenta semanas.

Artículo 28: Servicio de Comedores para las personas trabajadoras.

El Banco mantendrá en las Oficinas Centrales un local destinado al servicio de comedor para su personal. Deberá reunir las condiciones necesarias de higiene, comodidad, buen servicio, calidad y precios reducidos en relación con los prevalecientes en el mercado.

En un plazo máximo de un mes, a partir de la vigencia de esta convención, se conformará la Junta Supervisora de los Comedores del Banco, la cual estará integrada por tres miembros nombrados por el Sindicato y tres nombrados por la Gerencia General, quienes durarán en sus cargos un año y podrán ser sustituidos a criterio de las partes, según corresponda, en cualquier momento.

La Junta se encargará de supervisar el funcionamiento de los comedores para lo que, dentro de un plazo de un mes, a partir de su instalación emitirá un reglamento para normar sus funciones.

Con respecto a otros centros de trabajo, en donde se amerite, el Banco se encargará de acondicionar locales adecuados para el mismo fin.

El Banco contribuirá con la suma de ₡1.200.000,00 mensuales, en carácter de subvención para los comedores de las personas trabajadoras; monto que se deberá utilizar exclusivamente para actividades de compra o reparación de equipo y mobiliario a utilizar en los comedores. De igual forma, se estará considerando un incremento anual para esta subvención que compense el costo de vida. Este aporte se girará mensualmente a dicha Junta, a la que corresponderá distribuir el mismo de acuerdo con las regulaciones que al respecto adopte.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

En los locales destinados a comedores no podrán venderse bebidas alcohólicas, y la concesión que se haga a terceros deberá limitarse a la venta de artículos de alimentación general, y otros que la indicada Junta autorice.

Artículo 29: Uniformes, Útiles e Implementos.

El Banco se compromete a proporcionar gratuitamente a las personas trabajadoras que adelante se mencionan, antes de concluir el primer semestre de cada año, además de los útiles e instrumentos necesarios para el desempeño normal de sus funciones, los siguientes artículos:

Tres uniformes por año calendario al personal que por sus funciones tenga relación directa con el servicio al cliente externo, para los choferes, personal de bodega, de mantenimiento y archivo, así como a cualquier otro que por la naturaleza de sus funciones lo requiera a criterio del Banco.

El Banco otorgará un par de zapatos de seguridad al año, al personal que por sus funciones así lo requiera, y según lo defina el área de salud ocupacional del Banco. También proveerá de guantes, mascarillas, gabachas y demás elementos necesarios para preservar la salud de las personas trabajadoras, para cuyos efectos además se pedirá el asesoramiento del Instituto Nacional de Seguros (I.N.S).

Los uniformes, la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y los útiles, serán de acuerdo con las labores a ejecutarse, además deberán ser de buena calidad. Asimismo, el Banco se compromete a reponer los implementos mencionados, inmediatamente después de que se deterioren, previa entrega del artículo deteriorado.

Los uniformes y demás implementos suministrados por el Banco serán cuidadosamente conservados por las personas que los utilizan, y no podrán usarlos fuera de las horas de servicio. Será obligación de las personas trabajadoras mencionadas en este artículo, usar los uniformes y demás implementos que les haya suministrado el Banco en forma apropiada, siendo responsables de su uso y cuidado, según los lineamientos que sobre el particular defina la administración.

El Banco se compromete a poner en cada una de sus oficinas, un botiquín médico con todos los elementos necesarios para brindar primeros auxilios. Los medicamentos que compongan la dotación del botiquín serán los recomendados por el I.N.S. y deberán tener permanentemente sus dotaciones completas.

El Banco velará por la higiene y seguridad de los locales de su propiedad o arrendados por éste, donde laboren y/o residan las personas trabajadoras.

Las comisiones de Salud Ocupacional son órganos bipartitos que deberán contar con la autorización del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social y serán las encargadas de garantizar y ofrecer formas participativas de diálogo permanente, que permitan construir soluciones en materia de salud ocupacional en el banco.

Artículo 30: Equipo de Registro de Asistencia.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

El Banco mantendrá los sistemas para el registro de asistencia del personal que estime pertinentes. La Gerencia General podrá otorgar excepciones a la obligación de registro de asistencia de acuerdo con la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador o trabajadora.

Artículo 31: Período de Descanso.

Dentro de la jornada diaria todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de media hora de descanso continuo; queda a discreción de cada jefatura el momento en que se disfrutará, a fin de que se garantice una mejor atención de los servicios que presta el Banco.

Las personas trabajadoras que han venido disfrutando de una hora de descanso dentro de su jornada conservarán ese beneficio.

En el caso de la jornada cuatro por tres adicionalmente al descanso indicado en el párrafo primero de este artículo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso de quince minutos ubicados en otro momento de la jornada.

Para todos los casos el tiempo de descanso forma parte de la jornada ordinaria de trabajo en sus distintas modalidades.

Toda persona trabajadora cuando realice teletrabajo gozará del derecho establecido en el primer párrafo de este artículo, para lo cual podrá desconectarse en forma completa siguiendo los procedimientos que en cada caso determine la jefatura correspondiente.

Artículo 32: Proveer de casa de habitación por parte del Banco.

El Banco proveerá de casa de habitación que usarán gratuitamente las personas trabajadoras del Banco, en cualquier lugar del país, autorizado previamente por la Gerencia General.

Son condiciones indispensables que la persona trabajadora, su cónyuge o pareja, o cualquier sociedad en la que sean socias mayoritarias cualquiera de los dos, no cuenten con casa propia, a una distancia de por lo menos veinte kilómetros de su lugar de trabajo.

Esta prestación no constituye salario en especie.

En todos los demás casos, este beneficio queda totalmente suspendido.

A partir de la entrada en vigor de esta convención, el Banco no pagará ninguna suma por concepto de los servicios de agua, luz y teléfono. Es entendido que quienes disfrutaban actualmente este derecho lo conservan. El disfrute de casa de habitación no incluye menaje.

Artículo 33: Póliza de Accidentes Aéreos y Otros.

Todas las personas trabajadoras del Banco en el desempeño de sus funciones o de actividades propias de la Junta de Relaciones de Trabajo, o de la Junta Directiva del Sindicato, y otras Comisiones bipartitas, que deben hacer uso de transporte aéreo, serán

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

cubiertos por un seguro viajero, por la suma máxima que el I.N.S, establezca para este tipo de cobertura, cuyas primas serán pagadas por el Banco.

Las personas beneficiarias serán designadas libremente por la persona trabajadora.

Las personas que conforman la Junta de Relaciones de Trabajo o quienes los sustituyan, y las personas que integren otras Comisiones bipartitas designados por las partes, recibirán, además, los pasajes y viáticos correspondientes, siempre que exista autorización previa para realizar el viaje por parte de la Dirección a cargo de la gestión de personal.

A las personas trabajadoras y a los miembros que forman la Junta de Relaciones de Trabajo u otras Comisiones bipartitas, o a quienes los sustituyan, designadas por las partes, que, en el desempeño de sus funciones o actividades propias de sus cargos, deban salir del lugar habitual de su trabajo, el Banco los incluirá dentro de la póliza general del seguro de riesgos profesionales.

Para este efecto, el Sindicato hará la comunicación correspondiente. El Banco instruirá a las diferentes jefaturas, para que todo accidente que sufran las personas trabajadoras sea comunicado de inmediato a la Dirección a cargo de la gestión de personal. Copia de dicha comunicación se enviará oportunamente a la Comisión de Salud Ocupacional.

El Banco asegurará contra todo riesgo del trabajo a su personal.

CAPITULO IV. CONDICIONES SALARIALES

Artículo 34: Prestaciones.

El Banco pagará a las personas trabajadoras una indemnización por concepto de auxilio de cesantía, cuando corresponda, según lo dispuesto por el Código de Trabajo.

Además, el Banco pagará el auxilio de cesantía, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, a las personas trabajadoras que se jubilen, pensionen o bien a los beneficiarios de aquellos que fallezcan, según lo dispuesto por el artículo 85 del Código de Trabajo; así como a las personas trabajadoras a quienes se les otorgue una pensión por invalidez.

Ambas partes se comprometen a renegociar el presente artículo en caso de que sobrevenga una legislación más favorable a lo dispuesto en el Código de Trabajo aplicable al Banco (que será de aplicación preferente), o se declare la inconstitucionalidad del artículo 39 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, así adicionado por la ley 9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

Artículo 35: Retenciones al Salario.

El Banco se compromete a deducir del salario de las personas trabajadoras permanentes y ocasionales las cuotas sindicales, de cooperativas, etc., a que por Ley, Reglamento o Convención Colectiva están obligados; siempre y cuando así lo autorice el trabajador o trabajadora.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 36: Aumento de Sueldos.

El Sindicato y el Banco, estudiarán semestralmente, en enero y julio de cada año las escalas de sueldos, a fin de ajustarlas al nivel del costo de vida que señale el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) del semestre anterior, considerando la legislación vigente y las posibilidades financieras de la Institución, con base en estudios técnicos de la Dirección Corporativa de Finanzas del Banco.

El acuerdo salarial aprobado, regirá a partir del primer lunes de enero y julio, según el semestre a que correspondan.

Artículo 37 - Reconocimiento de Anualidad.

Las personas trabajadoras del Banco que sean remuneradas bajo el esquema salarial compuesto (base más pluses), tendrán derecho a un incentivo salarial por anualidad, que responderá, de forma nominal, al uno coma noventa y cuatro por ciento (1,94%) del salario base para clases profesionales, y el dos coma cincuenta y cuatro por ciento (2,54%), para clases no profesionales, sobre el salario base que corresponda al mes de julio del año 2018 para cada escala salarial; lo anterior, de conformidad con el transitorio XXXI de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas - Ley 9635.

Las condiciones y demás aspectos relacionados al Incentivo se regirán por la Ley de Salarios de la Administración Pública y la normativa interna que resulte aplicable.

Lo correspondiente a la anualidad de los períodos 2019, 2023, 2024 y siguientes serán cancelados una vez que entre en vigor la presente convención, con los porcentajes antes indicados.

Artículo 38: Pago de Feriados.

Las personas trabajadoras que de conformidad con el artículo 151 del Código de Trabajo laboren los días feriados que contempla el párrafo primero del artículo 148 del Código de Trabajo, así como el 02 de agosto y el 01 de diciembre, recibirán una doble remuneración. Igualmente se considerarán feriados los días de asueto que decrete la Autoridad competente, para celebrar fiestas cívicas o patronales, en cada lugar donde el Banco tenga oficinas, los cuales no podrán exceder de dos días hábiles al año.

Los días de asueto que determine el Banco Nacional para su personal tendrán el mismo régimen de los días feriados, tanto en su disfrute como en cuanto a su pago

Artículo 39: Sustitución y Recargo de Funciones.

Para efectos de esta Convención se entenderá como "Sustitución de Funciones" cuando la persona trabajadora realice temporalmente las funciones de otro (a), que se encuentra nombrado en una categoría superior a la suya. En tales casos se le reconocerá la diferencia salarial entre las categorías según la escala salarial en la que se encuentre. Este pago procederá por la totalidad del plazo en que se realice la sustitución. En este caso se reconocerá la diferencia entre los salarios básicos de ambas categorías y los ajustes que



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

le correspondan de conformidad con la composición salarial de quien asume la sustitución, o sea, antigüedad y dedicación exclusiva, o salario de mercado en su caso.

Se entenderá como Recargo de Funciones cuando por necesidad del servicio (incapacidades, vacaciones, permisos o inasistencias, en general) a una persona trabajadora le sean asignadas adicionalmente labores correspondientes a una categoría superior a la suya, en una proporción que no podrá ser mayor al cincuenta por ciento. En este caso se pagará el porcentaje de recargo correspondiente, reconociendo ese porcentaje en el salario básico y se realizarán los ajustes que correspondan de conformidad con la composición salarial de quien asume el recargo, o sea, antigüedad y dedicación exclusiva, o salario de mercado en su caso.

El recargo de funciones se pagará únicamente por los días efectivamente laborados. En el caso de sustitución no se deducirán los días feriados dentro del período laborado. Toda boleta de recargo de funciones deberá indicar el motivo de este.

Al día hábil siguiente de iniciada la sustitución o recargo de funciones, la jefatura deberá enviar el informe respectivo a la Dirección a cargo de la gestión del personal, con copia a la persona trabajadora.

La sustitución y el recargo de funciones podrá ser realizada por una persona trabajadora de categoría inferior al puesto sustituido o recargado, que por su experiencia tenga el conocimiento necesario para su desempeño, aun cuando no reúna los requisitos de la clase superior establecidos en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, siempre y cuando no exista otra persona trabajadora de la misma oficina que reúna los requisitos indicados.

El recargo de funciones y la sustitución de funciones son un derecho de la persona trabajadora y el Banco deberá pagar la suma correspondiente, sin que sea necesario el reclamo por escrito. La falta de cancelación de cualquiera de estos se entenderá como retención indebida de salarios.

Cada Jefatura o Gerente de oficina con excepción de los indicados en el artículo 54 de la Convención Colectiva, deberá entregar en el mes de enero cada tres años a la Dirección a cargo de la gestión del personal, una lista por categoría con los nombres de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para realizar la sustitución temporal de todos los puestos existentes en la oficina. Si durante este plazo alguna persona trabajadora, llegara a completar los requisitos de cualquiera de los puestos indicados en el párrafo anterior deberá tener actualizado el prontuario y comunicar a su jefatura del cumplimiento de requisitos, a fin de que sea incluido en la lista de sustitutos y comunicarlo así a la Dirección indicada.

Cuando los titulares de los puestos se vayan a ausentar por vacaciones, incapacidad, licencia o por otro motivo, la jefatura correspondiente procederá a elegir a los sustitutos en forma rotativa siguiendo el estricto orden de la lista previamente preparada para la categoría a sustituir.

Es entendido que en caso de que saliera a concurso alguno de los puestos mencionados en este artículo, podrán participar todas las personas trabajadoras que deseen hacerlo

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

independientemente de que hayan formado parte de la lista de sustitutos y siempre que cumplan con todos los requisitos del puesto.

Artículo 40: Salario Escolar.

El Banco reconocerá a las personas trabajadoras, a partir del año 2001, la remuneración denominada Salario Escolar, la cual será equivalente a un 1% de los salarios devengados por los trabajadores o trabajadoras ese año. Dicha suma se hará efectiva en enero del año 2002.

El año siguiente (2002) y los consecutivos incrementará este porcentaje en 1.25% cada año hasta completar un 8%.

CAPITULO V. VENTAJAS ECONOMICAS LICENCIAS E INCENTIVOS

Artículo 41: Ayuda para Gastos de Sepelio.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora el Banco concederá una ayuda por concepto de gastos de sepelio o cremación por un monto de ₡800,000.00. La ayuda se entregará a quien haya designado por escrito la persona trabajadora y si no existiera tal designación se hará la entrega a la persona que demuestre haber pagado o asumido la responsabilidad de pago de los gastos del sepelio o cremación.

Artículo 42. Desarrollo, Capacitación e Incentivo por Carrera Profesional.

El Banco proveerá a su personal las herramientas y medios necesarios para la adquisición y desarrollo de los conocimientos que se requieran para el logro de su estrategia y de conformidad con la prioridad de sus objetivos organizacionales y posibilidades financieras.

Ante la necesidad del Banco de requerir un conocimiento específico por parte de una persona trabajadora y que dicho conocimiento no haya sido determinado previamente como requisito indispensable para el ejercicio de la posición, el Banco pagará directamente a las entidades que brindan esos estudios y le otorgará a la persona trabajadora el tiempo necesario para la adquisición de esos conocimientos.

La Administración regulará los casos en los que las personas trabajadoras deberán reintegrar las sumas que el Banco hubiere pagado por estudios, en el caso de renunciaciones o cuando la persona trabajadora abandone injustificadamente o no apruebe los estudios.

Para los roles o puestos de atención al público en la red comercial, y cualquier otro que a criterio de la Administración sea de interés en función de su estrategia, el Banco estará obligado a impartir la capacitación y formación necesarios para el desempeño de sus funciones. Asimismo, quienes realicen tales funciones, estarán obligados a recibir la capacitación y formación que el Banco considere pertinente.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Cuando sea posible y no se menoscabe la atención al público las capacitaciones se impartirán dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Las capacitaciones que sean requisito para el ejercicio del puesto deberán impartirse dentro de la jornada ordinaria. En caso de que de manera excepcional tuviera que impartirse alguna fuera de la jornada ordinaria, el Banco procurará tomar en cuenta las limitaciones específicas que las personas trabajadoras puedan demostrar.

La administración deberá velar por la calidad de las capacitaciones que se impartan prestando especial atención a las que se consideren requisito esencial del puesto. En caso de que se determine que la capacitación no cumplió con los objetivos propuestos el Banco evaluará la necesidad de reforzar la capacitación o repetirla.

Para los puestos que incluyan como requisito previo haber realizado un proceso de formación interna, la persona trabajadora sólo podrá iniciar sus funciones una vez aprobado el mencionado proceso.

Cuando se presenten adiciones y modificaciones a las políticas, normas técnicas o legales y procedimientos y el Banco lo considere necesario, podrá desarrollar un programa de formación que involucre a las personas trabajadoras que así lo requieran.

El Banco pagará el incentivo por carrera profesional de conformidad con lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Artículo 43: Incapacidades, permisos y licencias.

I. Incapacidades.

En todos los casos para el pago del subsidio que se detalla en este artículo, la persona trabajadora deberá acreditar el haber sido incapacitada y presentar la documentación respectiva, sea de la Caja Costarricense del Seguro Social, del Instituto Nacional de Seguros cuando se trate de riesgos del trabajo, o, del Servicio Médico de la Institución.

El pago del subsidio se realizará según las siguientes reglas:

- a) En el caso de incapacidades inferiores o iguales a tres días, que sean emitidas por la CCSS, el INS, o el Médico de Empresa se cancelará un subsidio del 100% del salario.
- b) En el caso de incapacidades superiores a los tres días emitidas por la CCSS, el INS o el Médico de Empresa (que podrá emitir incapacidades hasta por cinco días) se pagará un subsidio de hasta el cuarenta por ciento del salario según lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tiempo de servicio continuo cumplido al momento del otorgamiento de la incapacidad	Porcentaje del salario a cubrir como subsidio	Plazo de subsidio a cubrir por el banco
Tres o más años	Hasta 40%	Durante los primeros doce meses de incapacidad

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

	Un 20%	A partir del treceavo mes y hasta que finalice la incapacidad
Más de un año y menos de tres años	Hasta 40%	Hasta por los tres primeros meses de incapacidad
	Un 20%	A partir del cuarto mes y hasta completar seis meses de incapacidad
Más de tres meses y menos de un año	Hasta 40%	Durante el primer mes
	Un 20%	Durante los dos meses siguientes de incapacidad

En ningún caso el subsidio que cancele el Banco sumado el subsidio que cancele el INS o la CCSS podrá superar el 100% del monto equivalente al salario que devengue la persona trabajadora al momento que surja la incapacidad.

II. Permisos.

- A. El Banco concederá permiso con goce de salario a las personas trabajadoras cuando necesiten acudir a una cita médica programada en la CCSS o en el INS, cuando se trate de la atención para la persona trabajadora o para un hijo menor de edad o persona con discapacidad, para lo cual, deberá presentar el respectivo comprobante de control de asistencia el mismo día, si se reintegra a sus labores o a más tardar al día siguiente hábil en caso de no regresar. Dicho comprobante deberá indicar la hora de entrada y salida de la respectiva cita.

En caso de necesidad demostrada, este permiso podrá ser ampliado para el acompañamiento de los progenitores que estén bajo el cuidado o apoyo de la persona trabajadora, sin que para efectos del presente artículo esto signifique la necesaria convivencia. El uso abusivo del derecho establecido en este inciso podrá ser sujeto a sanción disciplinaria.

- B. El Banco podrá otorgar permisos sin goce de salario a las personas trabajadoras en los supuestos que se indican a continuación, conforme lo establezcan los Lineamientos de la Dirección a cargo de la gestión del personal. La denegación del permiso deberá estar debidamente motivada en razones de oportunidad y necesidad que imposibiliten su otorgamiento:
1. Un permiso sin goce de salario de hasta veinte días hábiles, a las personas trabajadoras que demuestren mediante certificación o dictamen médico extendido por la CCSS o el INS, que requieren someterse a un tratamiento de atención médica, psicológica o psiquiátrica.
 2. Un permiso de hasta cuatro meses calendario por razones personales, de estudios o sindicales.
 3. Un permiso de seis meses renovables por plazos iguales y hasta por un máximo de cuatro años o por el plazo de nombramiento, a la persona trabajadora que sea electa o nombrada en un cargo público o en un organismo internacional.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

4. Un permiso de seis meses renovable por un plazo igual, a la persona trabajadora que desee trasladarse a alguna de las subsidiarias del Conglomerado Banco Nacional de Costa Rica.

En el caso de los permisos indicados en los incisos 2 y 3 la persona trabajadora deberá presentar la solicitud con al menos un mes de anticipación, salvo en el caso del inciso 3 cuando medien razones de interés público.

Cuando la persona trabajadora haya disfrutado de los permisos señalados en los incisos 2 y 3, no podrá ser beneficiaria de un nuevo permiso señalado en dichos incisos, aunque se invoquen motivos diferentes, hasta tanto no se haya reincorporado a su trabajo, por un plazo mínimo de un año.

III. Licencias.

El Banco concederá licencias remuneradas y no remuneradas en los siguientes casos:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora cinco días hábiles con goce de salario y por solicitud de la persona trabajadora hasta cinco días hábiles sin goce de salario adicionales. Los días de permiso sin goce de salario deberán gestionarse simultáneamente con la solicitud de la licencia con goce de salario. El permiso sin goce de salario y la licencia deberán disfrutarse de forma consecutiva e ininterrumpida.
2. Al padre biológico por nacimiento de un hijo o hija según lo establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo, la CCSS les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas, a partir del nacimiento del hijo o hija, para un total de ocho días. Estos días serán cancelados cincuenta por ciento por el Banco y cincuenta por ciento por la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S). Para este caso el padre deberá solicitar el documento de licencia ante la C.C.S.S.

Adicionalmente, a la licencia otorgada por la CCSS, el Banco Nacional brindará cuatro días de licencia a tomar a partir del nacimiento del hijo o hija, en el que aplicará el pago del cien por ciento del salario del trabajador.

3. Al adoptante individual según lo definido en el artículo 95 del Código de Trabajo, la CCSS le otorgará una licencia especial de tres meses de forma remunerada. En la adopción conjunta le otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes.

Los días de licencia serán remunerados con el pago de un subsidio, cincuenta por ciento el Banco y cincuenta por ciento la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S) del equivalente al salario. Para este punto la persona trabajadora interesada deberá solicitar el documento de licencia ante la C.C.S.S.

4. Por fallecimiento, sea del cónyuge o compañera (o), en ese mismo orden y excluyentes entre sí, o bien de hijos (as) hijastros (as) hermanos (as), así como del

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

padre o la madre, biológicos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, la persona trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles consecutivos si el deceso se produce dentro del territorio nacional y seis días hábiles consecutivos si el deceso acaeciera en el extranjero y la persona trabajadora demuestra que requiere trasladarse fuera del país.

En el caso de las trabajadoras que sufran un aborto no intencional de menos de veinte semanas de gestación y no les sea otorgada una incapacidad por parte de la CCSS o del médico de empresa, el Banco podrá otorgar una licencia de hasta cinco días hábiles con goce de salario, previa presentación de la epicrisis correspondiente o valoración del médico de empresa.

5. Por fallecimiento de abuelos o nietos se concederá tres días hábiles.
6. En caso de enfermedad grave del cónyuge o compañera(o) excluyentes entre sí, así como de hijas (os), o de padre o madre biológicos o de crianza excluyentes entre sí, a la persona trabajadora se le podrá otorgar una licencia con goce de salario de hasta treinta días naturales, según lo requieran para el cuidado o atención de las personas aquí señaladas.

Para optar por la licencia la persona trabajadora deberá presentar ante la Dirección a cargo de la gestión del personal los certificados médicos de la CCSS o del INS, según corresponda, acompañados de la epicrisis y las recomendaciones a partir de las cuales se demuestre que la asistencia de la persona trabajadora al familiar enfermo resulta necesaria para el tratamiento y cuidado, y se hayan agotado otros recursos para suplirla.

Dichos documentos serán evaluados por la Dirección indicada con el apoyo del médico de empresa, trabajo social y psicología del Banco, una vez avalados por estos, la Jefatura de dicha Dirección podrá otorgar la licencia. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por el mismo plazo por una única vez. En ningún caso el máximo de días a otorgar por año calendario podrá exceder de sesenta días naturales, para el cuidado de las personas indicadas anteriormente.

En el caso de personas responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas, se aplicará lo dispuesto en la ley N°7756, o las disposiciones reglamentarias que al efecto disponga la CCSS.

7. Licencia de cinco días hábiles con goce de salario, para la réplica de los trabajos finales de graduación, o preparación de los exámenes correspondientes, para la obtención de un título para universitario o bachillerato.

Licencia de diez días hábiles con goce de salario, para la réplica de los trabajos finales de graduación, o preparación de los exámenes correspondientes, para obtener licenciatura o postgrado. Estas licencias las podrá fraccionar la persona trabajadora a su conveniencia y se otorgarán en el tanto la profesión o grado tenga relación con la actividad de la Institución.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Los trámites para la obtención de estas licencias se presentarán ante la Dirección a cargo de la gestión de personal, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación, lo que deberá comunicarse a la Jefatura inmediata. Deberá presentarse constancia del centro educativo en donde se indique la fecha en que hará la réplica o rendirá el examen correspondiente.

8. Licencia de hasta cuatro días hábiles consecutivos con goce de salario cuando por causa de un evento de la naturaleza o una situación de extrema calamidad como: inundaciones, terremotos, huracanes, maremotos, deslizamientos, incendios, tornados o algún otro evento tipificado como desastre, el bien inmueble en donde reside la persona trabajadora tuviere pérdida total o sufiere un grave daño que amenace con impedir o impida materialmente la permanencia de sus habitantes.

Dicha licencia será otorgada por la Dirección a cargo de la gestión del personal previa valoración y recomendación de la Comisión de Emergencias Interna. Adicionalmente el Banco podrá otorgar una licencia sin goce de salario de hasta cinco días o más adicionales, según la valoración y recomendación que la comisión haga al efecto.

9. Acción delictiva: Las disposiciones anteriores podrá adoptarlas el Banco en caso de que la persona trabajadora sea víctima de un hurto, robo o estafa cuantiosos, según la valoración y recomendación de la Dirección de Seguridad del Banco.

Artículo 44: Ayudas.

El Banco, de acuerdo con sus posibilidades financieras, podrá otorgar una ayuda en dinero o en especie a las personas trabajadoras que fueran afectadas directamente por un incendio, desastre o siniestro natural, de modo que esto les permita atender las necesidades básicas esenciales provocadas por tales eventos.

Artículo 45: Asignaciones para Diferencias.

Las asignaciones para diferencias se reconocerán semestralmente, a quienes realicen las funciones indicadas en este artículo, se liquidarán al final del mes de enero y julio, según las siguientes regulaciones:

Asignaciones para diferencias según funciones:

1. Personal en puesto de Cajas, Plataformas, Tesorería y Supervisión Operativa una Asignación de US\$500.00
2. Personal en puestos de verificación de MDC, asistencia de Tesorería y de custodia de valores. Así como, al personal de logística numeraria (Tesorería) y únicamente a aquellos supervisores administrativos que tienen a su cargo cajeros o plataformistas les corresponderá una asignación por US\$300.00.
3. Se pagará asignación semestral completa, a quienes desempeñen funciones de las establecidas en este artículo, independientemente que laboren todo el semestre, o sólo una fracción de este.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

4. Quienes, durante el semestre, desempeñen más de una función, de las contempladas en este artículo, les corresponderá como asignación única, la suma mayor fijada, para las funciones que desempeñan.
5. Quienes desempeñen funciones de Gerentes o Encargados de oficina, que tengan como recargo de funciones de Tesorería o que eventualmente tengan que realizar funciones de caja, deberán solicitar autorización de su superior, para cobrar la asignación que les corresponde.
6. Las personas trabajadoras que laboren en servicios vespertinos y/o sabatinos, tendrán derecho a una asignación adicional, equivalente al 50% de la que les corresponde, siempre y cuando trabajen por lo menos el 50% de los días laborables del semestre; aquellas que trabajen menos de este tiempo se les pagará esta asignación, de acuerdo con los días trabajados proporcionalmente al número de días laborables del semestre. De lo anterior, quedan eximidas las personas trabajadoras, que dentro de su jornada habitual laboren sábados y domingos.
7. Aquellos trabajadores, que tengan que cumplir como requisito someterse al curso para funciones de caja, la asignación correspondiente cubrirá eventuales faltantes que pudieran tener. En caso de que, durante la práctica, éstos no se produzcan, la asignación no será reintegrada a las personas trabajadoras.
8. Tratándose de puestos no contemplados expresamente en este artículo o de nuevos servicios que presta el Banco, previo los estudios correspondientes, el Comité de Clasificación y Valoración recomendará a la Gerencia General, en qué casos se les reconocerá a las personas trabajadoras la asignación, y el monto de esta.
9. Quien se considere afectado en sus derechos, podrá efectuar el reclamo correspondiente ante su jefatura inmediata, quien en caso de rechazarlo elevará el caso a la Junta de Relaciones de Trabajo, para su recomendación.

Dentro de este mismo punto, las personas trabajadoras que se trasladen a desempeñar otras funciones y que tengan diferencias faltantes, en el período laborado en el semestre, tendrán derecho a que se les liquide la asignación hasta por el monto de dicha diferencia, sin sobrepasar la totalidad de la asignación.

Cuando estas diferencias sean menores al monto de la asignación, ésta se liquidará hasta por el monto del faltante, y por la diferencia, hasta alcanzar el límite de la asignación se procederá a presentar reclamo a la Junta de Relaciones de Trabajo para su recomendación.

10. El Banco está obligado a mantener actualizada y accesible, a cada trabajador y trabajadora que ocupa el puesto de cajas, la información necesaria para que realice el pago de los valores con el mínimo de riesgo; de lo contrario, el Banco asume la responsabilidad.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

11. En el caso de cheques y depósitos irregulares que produzcan perjuicio, una vez agotadas las gestiones directas de las personas que laboran en cajas, el Banco facilitará, con carácter de preferencia, los medios necesarios para la acción de cobro que corresponda. Es entendido, que las responsabilidades del Banco en esta materia son las que se derivan de la Ley, de los Reglamentos y de esta Convención. La vigencia de este artículo, entrará a regir el semestre posterior a la homologación de la presente Convención Colectiva.

Artículo 46. Sistema de evaluación de desempeño y reconocimiento al personal.

Ambas partes reconocen que el Sistema de Evaluación del Desempeño e Incentivo al Personal (S.E.D.I.) es un incentivo existente en el BNCR como parte de su política de compensación que data del año 1997. Dicho incentivo busca elevar la productividad y calidad del servicio del personal a través del reconocimiento económico por resultados, una vez alcanzadas las metas institucionales del Banco, buscando, además una remuneración competitiva, considerando el mercado en competencia dentro del cual se desarrolla la Institución.

El S.E.D.I. considera procesos integrales para el mejoramiento continuo de los niveles de productividad, el desempeño grupal e individual; el Sistema responderá a los parámetros y criterios objetivos que establezca el Banco para realizar la ponderación correspondiente. Dicho Sistema será aplicable al personal cubierto por la convención colectiva, independientemente del esquema salarial con el que cada persona trabajadora sea remunerada.

El incentivo económico correspondiente al Sistema de evaluación responderá al 60% del salario promedio mensual de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias percibidas durante los doce meses del año de evaluación. El porcentaje a reconocer a cada trabajador estará sujeto a la evaluación del desempeño.

Con base en la presente disposición, en cumplimiento de los artículos 59 y 61 de la VIII convención colectiva institucional, que surtió efectos hasta la entrada en vigencia de la presente, el Banco pagará al personal que se encuentre bajo el ámbito de aplicación de la convención colectiva, previo cumplimiento de requisitos, lo correspondiente al incentivo SEDI de los periodos 2020, 2021 y 2022, y para el período 2024 y siguientes de llegarse a cumplir con los parámetros establecidos en el sistema de evaluación, considerando la provisión realizada para ello. Ese reconocimiento y cálculo atenderá a lo dispuesto en el párrafo anterior, de conformidad con lo regulado en la normativa vigente y aplicable. El pleno pago se tendrá realizado con el monto que corresponde al incentivo de cada periodo.

Artículo 47: Concesión de Créditos a las personas trabajadoras.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

El Banco dará prioridad a las solicitudes de crédito de las personas trabajadoras activas, pensionadas y jubiladas del Banco, con el fin de que sean resueltas dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles. El Banco tendrá habilitadas líneas de crédito, sujetas a los respectivos reglamentos, con garantías prendarias o fiduciarias, para atender situaciones de fuerza mayor, gastos médicos y estudios para sus trabajadores.

El Banco se compromete a mantener vigente una póliza colectiva u otra protección similar, a efecto de que cubran saldos deudores de créditos con el propio Banco, que tuvieren sus trabajadores al momento de su fallecimiento. El costo del seguro será por cuenta de los trabajadores.

En caso de jubilación, fallecimiento, o incapacidad total permanente de la persona trabajadora o cuando ocurra su remoción a consecuencia de una reestructuración administrativa o legal, cualquier tipo de créditos que posea incluyendo los de vivienda (Departamento Hipotecario), mantendrá las condiciones originales establecidas.

El Banco se compromete a dar preferencia a cualquier crédito solicitado por cualquiera de sus trabajadores de los comprendidos en el artículo 45 de esta convención, con el fin de cubrir cualquier diferencia que haya tenido en el desempeño de sus funciones, una vez aplicada la asignación correspondiente, salvo en casos de dolo imputable al trabajador y trabajadora.

El banco se compromete a dar prioridad a las solicitudes de crédito para la adquisición de vehículos de las personas trabajadoras que por sus funciones ponen su vehículo al servicio del banco bajo un sistema de arrendamiento.

Artículo 48: Plan de Vivienda para los trabajadores o trabajadoras.

El Banco mantendrá un sistema de crédito para la construcción, mejoras de su vivienda familiar, para la adquisición de vivienda, o para la compra de lote y construcción, para sus trabajadores, que no tengan ellos o sus cónyuges casa de habitación propia.

El monto máximo de los créditos será determinado por el Banco, el límite de garantía será de 80%, el plazo hasta de treinta años; la tasa de interés no podrá ser inferior al costo total del crédito, sea a la suma de tasa básica pasiva del Banco Central de Costa Rica, los costos administrativos y la pérdida esperada de este producto. Estas últimas variables serán ajustables trimestralmente.

No obstante, a lo anteriormente expuesto, y en el evento de que el Banco Central o el Banco Nacional emitan regulaciones que mejoren las condiciones establecidas en este artículo, en los nuevos créditos, la persona trabajadora podrá acogerse libremente a ellas en cuanto le beneficien.

La Institución exonerará a la persona trabajadora que solicite estos créditos de los gastos por concepto de avalúo e inspecciones de la construcción, así como honorarios de abogado o abogada y comisiones.

El trámite de estos créditos deberá ser expedito. Para efectos de formalizar el respectivo crédito, el Banco otorgará el tiempo necesario para la formalización del crédito.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Las partes se comprometen a seguir buscando soluciones tendientes a lograr un mejor sistema de financiamiento para vivienda de las personas trabajadoras, entre ellas proyectos colectivos de vivienda, soluciones financieras alternativas de vivienda con otras entidades públicas.

CAPITULO VI. CARRERA ADMINISTRATIVA-ASCENSOS

Artículo 49: Carrera Administrativa.

El Banco aplicará y mantendrá actualizado en forma clara y precisa el Sistema de Carrera Administrativa, "considerando factores como experiencia específica y/o general, preparación académica específica y/o general, antigüedad, desempeño y demás requerimientos establecidos en esta Convención", para que ofrezca igualdad de oportunidades para progresar, estabilidad, sentimiento de participación, posibilidades de aumento de remuneración y ascensos equitativos para todo el personal de la Institución.

Asimismo, con el propósito de optimizar el accionar del Banco, se ha implementado un Programa de Rotación de las personas trabajadoras que ocupen el puesto de Gerencia de Oficinas Regionales y Jefaturas.

Cada persona que ocupe puesto de Dirección Regional y Dirección Corporativa, durante el mes de setiembre de cada año, y con la anuencia de los involucrados, someterá a aprobación de la Gerencia General, la lista propuesta de personas trabajadoras que se incorporarán dentro del Programa. Será necesaria la justificación de cada uno de los movimientos.

Posteriormente, la Gerencia General procederá con la aprobación o modificación de dicha lista, y en los casos que corresponda informará a la Junta Directiva General lo pertinente.

Artículo 50: Comité de Clasificación y Valoración de Puestos.

Se tendrá un Comité de Clasificación y Valoración en forma permanente, constituido por dos trabajadores o trabajadoras nombrados por la Gerencia y dos representantes del Sindicato. El Banco se compromete a procurarles, a los miembros que conforman el Comité, la capacitación y formación que requieran para el eficaz cumplimiento de sus funciones. Este Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes, para efectos de revisión de los asuntos que le hayan sido sometidos o que por propia iniciativa necesita conocer; extraordinariamente, cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de tres días.

El quórum se establece con tres miembros; si en la primera convocatoria no se reúne dicho quórum, se hará una segunda convocatoria, para que la sesión se realice en las próximas setenta y dos horas. Si en esta última convocatoria no se reúne el quórum, los asuntos serán resueltos por la Gerencia General.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Tal y como se establece en el artículo 7 de esta Convención Colectiva, la presidencia de este Comité recaerá en una persona representante de la Administración, y la vicepresidencia de este, se adjudicará al Sindicato en forma acostumbrada.

El Comité de Clasificación y Valoración se constituye para el conocimiento de las materias que contempla esta Convención Colectiva.

Las decisiones que emita el Comité de Clasificación y Valoración de puestos constituirán una recomendación a la Gerencia General, quien será la encargada de resolver en definitiva lo que corresponda.

Artículo 51: Sistemas de Clasificación y Valoración de Puestos.

El Banco mantendrá actualizados los sistemas de clasificación y valoración de puestos, garantizando su revisión permanente por sectores u oficinas. Para este fin, la Dirección a cargo de la gestión del personal presentará para su análisis y recomendación, al Comité de Clasificación y Valoración, conforme lo establece el artículo 50 de esta Convención, los asuntos relativos a la materia de su conocimiento.

El Comité de Clasificación y Valoración velará porque los procedimientos que se tramiten en este Comité se realicen en forma imparcial.

El Comité de Clasificación y Valoración velará en todos los aspectos por la apropiada aplicación del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos y le corresponderá efectuar las recomendaciones que estime pertinentes

Asimismo, el Banco aprobará el Manual de Clasificación de Puestos y los requisitos específicos para cada una de las clases.

La Dirección a cargo de la gestión del personal, presentará al Comité de Clasificación y Valoración para su conocimiento y recomendación todo lo concerniente a la implantación de la polifuncionalidad. Las personas trabajadoras estarán obligadas a desempeñar cualquier grupo de funciones que sean propias de su clase de puesto y por consiguiente será polifuncional dentro de la misma. Es entendido que el Banco se compromete a brindarle de previo la capacitación necesaria para polifuncionar.

El Comité de Clasificación verificará que los módulos de capacitación sean impartidos en forma imparcial y en apego a los requisitos establecidos para las respectivas clases. La verificación que realice podrá generar recomendaciones que pueden ser valoradas por el Banco.

En el caso de las Oficinas Regionales ninguna persona trabajadora está obligada a polifuncionar y/o rotar a una oficina distinta en la que está nombrada. En el caso de las dependencias de Oficinas Centrales, la persona trabajadora podrá polifuncionar en las diferentes Direcciones Corporativas, siempre y cuando no implique traslado territorial.

La capacitación constituye un derecho de las personas trabajadoras y el Banco se compromete a realizar todos los esfuerzos que estén a su alcance, con el propósito de que la orientación y la formación que se les brinde contribuya a la superación laboral y personal, y a mejorar la productividad y eficiencia en el trabajo.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Las personas trabajadoras que se sientan perjudicadas en su caso específico, por la implementación o funcionamiento del Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, podrán acudir ante el Comité de Clasificación para que se estudie su planteamiento y se haga la recomendación que corresponda a la Gerencia General.

En caso de que no se reciba recomendación del Comité en la sesión respectiva en que se conozca el caso particular, la Gerencia resolverá en definitiva lo pertinente, salvo que el comité acuerde posponer el conocimiento de ese caso para la sesión siguiente.

Lo resuelto por el Gerente tendrá recurso de reposición.

Artículo 52: Revisión de las Escalas de Salarios.

El Banco diseñará a la par de las escalas de salario vigentes, un sistema flexible de remuneración, de manera que pueda en lo sucesivo:

- a) Atraer recurso humano calificado a salarios de mercado;
- b) Retener a el personal eficientes y bien capacitados, de forma tal que estos no dejen el Banco porque determinada empresa les ofrece ganar un salario de mercado, y
- c) Vigilar en términos generales el comportamiento de los salarios, a fin de no perder competitividad salarial sobre todo en puestos claves.

A partir de la firma de la VI Convención Colectiva se implementa el Salario de Mercado, para todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso y los que actualmente laboran, y que por su propia voluntad acepten el traslado a esta nueva escala de salario de mercado.

Para todos los efectos aclaratorios, la Contraloría General de la República, mediante el dictamen DI-CR-52 del 18 de febrero del año 2003, define el salario global, como:

"...Por otro lado, se entiende como "salario total, único o global", aquel que devenga el trabajador en forma completa, el que incluye el salario base, los sobresueldos, anualidades, beneficios, etc., en sí mismo, o sea que el salario que se percibe en esas condiciones lleva implícito los sobresueldos que se reconocen en el sector público."

Para efectos del Banco, en la presente Convención el salario total, único o global se denomina "salario de mercado".

Los trabajadores actuales que pertenecen al régimen de salario más pluses vigentes, antes de la firma de la VI Convención Colectiva, podrán acogerse en forma voluntaria al nuevo escalafón de salario de mercado. Si escoge permanecer en el sistema actual, conserva todos los derechos adquiridos a la fecha, en ese sentido, el Banco no ejercerá ningún tipo de acción contraria a la voluntad del trabajador o trabajadora.

La aceptación de salario de mercado por quienes estén nombrados con anterioridad a la VI Convención Colectiva, conlleva la renuncia definitiva al esquema salarial del que venían disfrutando, firmando un contrato de trabajo con las nuevas condiciones salariales.

En las plazas que salen a concurso, podrán participar las personas trabajadoras que cumplan los requisitos, independientemente si se encuentra en el sistema de salario más

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

pluses vigente, antes de la firma de la VI Convención Colectiva, o bajo el régimen de salario de mercado implementado con la firma de la VI Convención Colectiva. A quien se le adjudique la plaza se le pagará según el régimen al que pertenezca.

Para todas las categorías, bajo el esquema de salario de mercado, el Banco contratará a su personal en el percentil 50 establecido, quedando a consideración y aprobación de la Junta Directiva y Gerencia General, el establecer un percentil mayor a una escala en específico, para asegurar condiciones de competitividad, todo de conformidad con la legislación vigente.

Los salarios de mercado se ajustarán, de manera automática, en los meses de enero y julio de cada año; de acuerdo con el comportamiento del I.P.C. Además, el Banco revisará y ajustará, cada dos años, el salario de mercado de acuerdo con el percentil, según la encuesta base que se utilice para este efecto, todo de conformidad con la legislación vigente.

Se aclara que la dedicación exclusiva y la prohibición, en los casos en que proceda, se encuentran incorporados al monto de salario de mercado de aquellos puestos que les corresponda.

El S.E.D.I. se aplicará de igual manera al esquema de salario de mercado como para el de salario base más pluses.

Se aplicará de manera adicional al salario de mercado establecido, el porcentaje correspondiente a Salario Escolar, tal y como se aplica para la escala de bases más pluses.

Para las personas trabajadoras del escalafón de salario de mercado, las vacaciones se aplicarán de la siguiente manera:

- a) Derecho a catorce días hábiles de vacaciones desde su ingreso hasta cumplir diez años de servicio continuo.
- b) Derecho a dieciocho días hábiles de vacaciones desde los once años de servicio continuo en adelante.

Los trabajadores cubiertos por la escala de salario de mercado no gozarán de los beneficios estipulados en el artículo 37.

Referente al artículo 42 no tendrán derecho a lo relacionado al incentivo por estudios realizados al servicio del Banco. Seguirán gozando del sistema de becas, así como reintegro por estudios y reconocimiento económico a instructores internos.

En cuanto al Régimen de Disponibilidad se aplicará a el personal de la escala de salario de mercado y de salario base más pluses, de conformidad con las normas que establezca el reglamento respectivo, que, para su efecto, apruebe la Junta Directiva General.

El salario de mercado se regirá por el instructivo: "Esquema de salario de mercado en el Banco Nacional", el cual se incorpora como un addendum en esta Convención. Además, se regirá por las normativas y procedimientos emitidos por la Dirección de Recursos Humanos.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 53: Modificación de escalas salariales.

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 50, 51 y 52 anteriores, el Banco podrá modificar y ampliar sus propias escalas salariales:

- a) Cuando haya aumento de los salarios mínimos respecto de los sectores que afecten a las personas trabajadoras del Banco.
- b) Cuando deban hacerse revisiones de clases que impliquen reasignación, reclasificación o revaloración de estas, como resultado de la dinámica de la Institución, determinada por los intereses y fines del Banco, y particularmente por la necesidad de mejoramiento del servicio que presta.
- c) Cuando sea necesario revisar los salarios, con el objetivo de que no pierdan su competitividad de mercado.
- d) Cuando sea necesario revisar las escalas, con el objetivo de que las diferencias salariales sean equitativas y razonables.

Es entendido que cualquiera de las acciones anteriores que impliquen modificación de las escalas salariales, serán del conocimiento del Comité de Clasificación y Valoración de Puestos, para efectuar las recomendaciones que estime pertinentes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50 de esta Convención.

Artículo 54: Sistema de Ascensos.

El sistema de ascensos se rige por las normas que se estipulan a continuación:

I. ASCENSOS EN LA ESCALA ADMINISTRATIVA Y TECNICA:

Las vacantes ubicadas en las categorías administrativas 1, 2, 3, 4 y 5 inclusive, de la Escala de Salario básico más Pluses o la categoría correspondiente a la escala de salario de mercado, no serán publicadas en concursos internos haciéndose la contratación externa en forma inmediata.

Las personas trabajadoras que desean ser consideradas para traslados o ascensos en este rango de categorías, deberán enviar en su oportunidad una nota a la jefatura correspondiente de Recursos Humanos para su estudio y trámite correspondiente. La persona trabajadora solicitante deberá cumplir con los requerimientos establecidos en el Manual de Clasificación y Valoración de Clases de Puestos (requisitos específicos).

Dichas solicitudes se analizarán considerando los requisitos establecidos para el puesto de que se trate y en igualdad de condiciones. Con respecto a los oferentes externos se dará prioridad a las personas trabajadoras del Banco, tal y como lo establece la Convención Vigente.

Tratándose de clases ubicadas en la categoría administrativa 6 o 7, o bien, en aquellas ubicadas en la categoría técnica de la Escala de Salario Básico más Pluses, o la categoría correspondiente en la escala de salario de mercado, el sistema de ascensos operará en

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

concordancia con el Sistema de Selección Interna y se resolverán conforme a las normas establecidas en este aparte:

1. Para aspirar al ascenso en estas clases de puestos, la persona trabajadora solicitante deberá satisfacer taxativamente los siguientes requisitos:
 - a) Haber obtenido durante la última evaluación del desempeño una calificación de satisfactorio.
 - b) Cumplir los requisitos del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, para la clase que solicita.
 - c) Haber cumplido nueve meses de servicio como mínimo, después del último ascenso, salvo casos de inopia.
 - d) Tratándose de traslados el plazo para ser considerado como candidato o candidata a un nuevo ascenso o traslado, será de doce meses, salvo casos de inopia.

Si el candidato o candidata cumple con las disposiciones señaladas anteriormente, proseguirá con la segunda etapa del proceso de selección, es decir:

2. Considerando los factores y la valoración en cada una de las escalas, que a continuación se indican, en el entendido de que se considerarán en primer término las personas trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos:

Factor	Escala Administrativa y Técnica
a) Competencia (técnica)	20
b) Idoneidad (perfil)	20
c) Experiencia	25
d) Antigüedad	10
e) Desempeño	25

- a) Se entiende por "Competencia" la aplicación de pruebas o estudios técnicos específicos, que permitan determinar los conocimientos necesarios para el desempeño de dichas clases, las notas de aprobación caducarán en un plazo de dos años, siendo entendido, además, que quienes obtengan notas inferiores a la mínima requerida, podrán repetir las pruebas o el curso, seis meses después. Hasta un máximo de 20 puntos.
- b) Se entiende por "Idoneidad" la aplicación de pruebas psicométricas conforme a las competencias definidas para el puesto. Las pruebas aprobadas caducarán en un plazo de dos años, siendo entendido, además, que quienes obtengan notas inferiores a la mínima requerida, podrán repetir las pruebas, seis meses después. Hasta un máximo de 20 puntos.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

- c) Se entiende por "Experiencia" el tiempo desempeñado en puestos iguales o afines al puesto en concurso. El puntaje se asignará proporcionalmente a los años de experiencia de los participantes en el concurso. Hasta un máximo de 25 puntos.
- d) El puntaje que se asigne al trabajador o trabajadora aspirante por concepto del factor "Antigüedad", corresponderá a un punto por cada año de servicio en la Institución, hasta un máximo de 10 puntos.
- e) El puntaje que se asigne al trabajador o trabajadora por concepto del factor "Evaluación del Desempeño", tendrá un máximo del 25%, según lo establecido en el Manual y Normativa del Sistema de Evaluación del Desempeño del Banco.

II. ASCENSOS EN LA ESCALA EJECUTIVA GERENCIAL

El ascenso a las clases ubicadas en esta escala queda a discreción de la Gerencia General, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 41 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, haciendo excepción de aquellos que por ley son atribución de la Junta Directiva General.

Para los efectos del caso, forman parte de esta escala todas las clases de jefatura a las que correspondan tareas de planeación, organización, coordinación, dirección y supervisión de personal administrativo y/o técnico.

En caso de que un trabajador o trabajadora de escalafón sea nombrado por la Junta Directiva, en alguno de los puestos de la Administración Superior, excepto el de Gerente General y Director Jurídico, la Gerencia General podrá otorgarle un permiso sin goce de salario en su puesto por el plazo de su nombramiento, en el entendido, que una vez vencido ese plazo y no se renueve, podrá regresar al puesto original, con las condiciones vigentes del mismo.

III. ASCENSOS DISPOSICIONES GENERALES

1. El Delegado del Sindicato tendrá derecho de verificar la correcta aplicación del sistema de ascensos.
2. La persona trabajadora tendrá derecho a verificar el procedimiento seguido para la escogencia de la persona candidata.
3. En casos especiales muy calificados, el traslado de personas trabajadoras podrá efectuarse sin el cumplimiento de lo establecido en el presente sistema, previo estudio de la Dirección a cargo de la gestión del personal o de la Dirección competente, verificado por el delegado del Sindicato.
4. Los costos de transporte y viáticos que se deriven de la aplicación de las pruebas de oposición, así como la asistencia autorizada a cursos, seminarios y charlas, serán cubiertas por el Banco.
5. En igualdad de condiciones y puntaje de los candidatos para la escogencia, tendrá prioridad la que cuente con mayor calificación en el concepto de "Competencia".

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

6. Además de las clases de la Escala Ejecutiva Gerencial, señalada en el aparte II de este artículo, quedarán excluidas de los concursos de Selección Interna, las personas trabajadoras que realicen las funciones de: Asistentes de Gerencia, Auditoría, Jefatura de Grupo, Supervisión de Vigilancia, Personal propio al servicio de la Secretaría General, personal al servicio de la Gerencia, Direcciones Corporativas y Directores de Zona, Secretarías de la Auditoría General, Direcciones y Asistentes de Direcciones, puestos ejecutivos de Ventas, y cualquier otro que se determine a criterio del Comité de Clasificación y Valoración de Puestos.
7. Con la finalidad de expeditar el sistema de selección interna se establece un mecanismo por área, zona u oficina que comprende como candidato o candidata únicamente al perteneciente a dichas zonas. Obviamente, su funcionamiento y normativa en general son los mismos que se indican en el presente artículo. Lo anterior, se aplicará en todos los casos que sea necesario, a conveniencia de la Institución, el Sindicato podrá verificar los resultados correspondientes.
8. La Dirección a cargo de la gestión del personal tendrá la facultad de determinar el número de veces que se publique una plaza en Concurso Interno. En el correspondiente concurso se delimitará la jornada de trabajo de la respectiva plaza, cuya especificación tiene que sujetarse a la jornada de la respectiva oficina y la categoría del puesto en concurso a la fecha en que se publica el concurso.
9. Cualquier nombramiento, ascenso o traslado que se haga en violación de las disposiciones que aquí se detallan, será absolutamente nulo. Es entendido que todo reclamo al respecto deberá ser planteado dentro del mes posterior y ante la Dirección a cargo de la gestión de personal; en caso de rechazo, el trabajador o trabajadora podrá plantear una solicitud de revisión ante el Comité de Clasificación y valoración de puestos. En caso de que lo recomendado no fuera atendido por la Dirección indicada, o no resultare de aceptación por el trabajador, podrá presentar un recurso de apelación ante la Gerencia General dentro de los tres días siguientes a la comunicación de lo resuelto por dicha Dirección.
10. Para efectos de llenar las plazas vacantes de ingreso, se dará prioridad a las personas trabajadoras de escalafón, con respecto a los oferentes externos, salvo casos de inopia. Por otra parte, cuando la eventual contratación de un trabajador o trabajadora ocasional supere un año calendario, el Banco realizará el estudio pertinente con el propósito de establecer si corresponde crear la plaza.
11. Para los casos de ascensos o traslados, habrá un período de prueba no mayor a tres meses, a partir del momento en que la persona asuma las funciones correspondientes a la clase adjudicada. En el caso de que el trabajador o trabajadora decida devolverse a su puesto anterior, en dicho plazo de prueba, tendrá que esperar un periodo de nueve meses para poder concursar nuevamente a otro puesto.
12. Cuando se necesite un trabajador o trabajadora especializado, y no lo haya en el Banco, se promoverá un concurso de antecedentes externo.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

13. Al entrar en vigor la correspondiente Acción de Personal, la persona trabajadora deberá trasladarse a su nueva clase en un plazo no mayor de una semana. La Acción deberá ser emitida en un plazo máximo de un mes, a partir de la escogencia de este.
14. Las variaciones que se le introduzcan a los Perfiles de Clases serán conocidas por el Comité establecido, en el artículo 50 de esta Convención.
15. Los puestos que de acuerdo con el escalafón vigente se encuentren con sobrepagos, al quedar vacantes, los mismos se ubicarán en las categorías que técnicamente les corresponde.
16. La Dirección a cargo de la gestión del personal conformará un registro de candidatos, con la finalidad de agilizar el proceso de selección interna. Las normativas que rijan el mismo, serán sometidas a conocimiento del Comité de Clasificación y Valoración de Puestos, para su análisis y recomendación.

IV. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LA ESCALA ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA.

El Banco aplica desde el 9 de diciembre de 1997, un Sistema de Evaluación del Desempeño e Incentivo al Personal (S.E.D.I.) que, busca promover el desarrollo y satisfacción integral de las personas trabajadoras e incrementar en forma continua, la productividad y calidad en la prestación de los servicios.

El S.E.D.I. se conceptualiza como un proceso participativo y continuo, en el que intervienen todas las personas involucradas en la gestión de servicios, a saber: La Administración Superior, jefaturas, trabajadores, así como clientes. El S.E.D.I. se dirigirá al cumplimiento efectivo de los objetivos y metas institucionales, lo que exige un esfuerzo continuo del Banco para coordinar y consolidar su fuerza laboral, asegurando de esta manera, elevar su productividad y una remuneración que sea competitiva con la situación del mercado.

El S.E.D.I. considera procesos integrales para el mejoramiento continuo de los niveles de productividad, el desempeño individual y grupal. Consecuentemente con lo anterior, la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras será individual y grupal, de acuerdo con los parámetros y criterios objetivos que se establecerán para implantar la ponderación correspondiente y comprenderá las escalas que tenga la Institución (Administrativa, Técnica y Ejecutiva-Gerencial). Los incentivos que correspondan a dichas evaluaciones se definen en el artículo 46 de la presente Convención Colectiva.

El período de evaluación abarca un año calendario, dando inicio el 1 de enero y concluyendo el 31 de diciembre del respectivo año, según lo considerado en el instructivo.

El S.E.D.I. se regirá por las estipulaciones de la presente Convención y el INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Le corresponderá al Comité de Clasificación y Valoración de Puestos el análisis y recomendación en relación con el instructivo y sus modificaciones. El Comité de

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Clasificación velará por la aplicación, supervisión y recomendará los ajustes técnicos y administrativos que requiera el S.E.D.I.

V. EVALUACION DEL DESEMPEÑO, DISPOSICIONES GENERALES

1. Es obligación ineludible de cada jefatura evaluar periódica y oportunamente a las personas trabajadoras a su cargo (para estos efectos deberá aplicarse la hoja de registro de eventos).

Ninguna persona trabajadora podrá ser perjudicada en caso de falta de calificación por omisión negligente de su respectiva jefatura, en cuyo supuesto la misma no podrá ser calificada con menos de satisfactorio, quedando la jefatura sujeta a las sanciones disciplinarias establecidas en esta Convención.

2. Tratándose de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato que estén a tiempo completo y gocen de licencia sindical, serán evaluados por la Secretaría General del Sindicato y a su vez la Secretaría General será evaluada por la Junta Directiva del Sindicato.
3. Tratándose de cualquier otro miembro de la Junta Directiva del Sindicato que haya estado con licencia sindical, se procederá conforme a lo siguiente: Si la licencia ha sido superior a seis meses, serán evaluados de oficio por la Secretaría General del Sindicato.

Si ha laborado por lo menos seis meses, sus superiores procederán a realizar la evaluación correspondiente.

4. Las personas trabajadoras que se consideren afectados por la evaluación del desempeño podrán solicitar revisión ante el Comité de Clasificación y Valoración de Puestos. El plazo para solicitar esta revisión será de diez días hábiles a partir de la fecha en que se reciba comunicación del resultado de la evaluación.

La recomendación del Comité indicado será elevada a la Gerencia General para la decisión final. Contra lo resuelto por la Gerencia General cabrá recurso de Revisión el cual deberá ser presentado dentro de los cinco días hábiles siguientes de la notificación a la persona afectada.

Artículo 55: Sanciones Disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias de amonestación y de suspensión no se tomarán en cuenta al evaluar los factores determinantes de los ascensos que se acuerden a favor de la persona trabajadora.

Artículo 56: Rotación.

No obstante, de estar establecido en el artículo respectivo de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, el Banco mantendrá la carrera administrativa y los ascensos a los trabajadores o trabajadoras.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Sin embargo, se instaurará un mecanismo de rotación gerencial, consistente en que únicamente las personas trabajadoras que ocupan el cargo de Gerencia en oficinas tipo 1, 2, 3 y 4 y cualquier otra tipología (clasificación de oficinas) que el Banco establezca, podrán ser ubicados en un puesto de igual categoría, pero en otra oficina del Banco.

Tratándose de gerentes de Sucursales ubicados en cabeceras de provincia, el traslado será de resolución de la Junta Directiva General (Se ajusta esta medida a las disposiciones de la L.O.S.B.N.). Dicho sistema se fundamentará en consideraciones estrictamente objetivas. Es entendido que las personas trabajadoras mencionadas no perderán ninguno de los demás derechos que disfrutaban.

Artículo 57: Obligaciones del personal de Operaciones Bancarias.

Las personas trabajadoras que funjan en puestos de operaciones bancarias no están obligadas a llevar a cabo otros trabajos, después del cierre de operaciones del día que realizó esas funciones de caja. Pero sí deberán polifuncionar al realizar otras funciones, de conformidad con lo que recomiende el Comité de Clasificación y Valoración de Puestos, con base en el escalafón vigente y una vez aprobado por la Gerencia General.

CAPITULO VII. DE LA JUNTA DE RELACIONES DE TRABAJO Y DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

Artículo 58: Funciones de la Junta de Relaciones de Trabajo y regulación de los procedimientos administrativos.

I. Funciones de la Junta de Relaciones de Trabajo.

La Junta de Relaciones de Trabajo, es un organismo bipartito paritario compuesto por representantes del Banco Nacional de Costa Rica y de SEBANA, cuyas resoluciones se acordarán por mayoría simple, y tendrán carácter de recomendación, salvo en los casos previstos expresamente en este artículo que tendrán carácter resolutivo.

La Junta de Relaciones de Trabajo conocerá de los siguientes asuntos:

- a) Solicitudes que formulen los trabajadores del Banco, o las partes de la Convención Colectiva, en cuanto a cualquier conflicto de naturaleza laboral, tanto de carácter individual como colectivo. Las resoluciones que tome la Junta en este caso tendrán carácter de recomendación.
- b) A solicitud del SEBANA o de los representantes de la Administración conocer y resolver sobre la interpretación de la presente Convención Colectiva, cuando alguno de sus artículos no sea claro y se preste a confusión, o entre en contradicción con el resto del Ordenamiento Jurídico.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

- c) Promulgación de su propio reglamento de funcionamiento; mismo que será redactado dentro de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor de la presente Convención Colectiva.
- d) Intervenir conciliatoriamente a solicitud de parte interesada, tomando como base la resolución pacífica de los conflictos y la adecuada administración de fondos públicos, en los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre el mismo personal, o bien entre el Banco, sus representantes y quienes laboran en él. Los asuntos en que se produzca una conciliación entre las jefaturas y la persona trabajadora, o entre partes, impedirán que se siga un procedimiento disciplinario contra los trabajadores o jefaturas involucradas, salvo que se trate de delitos o faltas muy graves a juicio de cualquiera de las representaciones, del Sindicato o del Banco, en la misma Junta, caso en el cual no se llevará a cabo ninguna conciliación.

II. Del procedimiento administrativo sancionatorio y de responsabilidad civil.

La regulación de los procedimientos que a continuación se detallan, con la excepción de los procedimientos abreviados a que más adelante se hará referencia, será aplicable tanto a los procedimientos administrativos sancionatorios como a los procedimientos de determinación de responsabilidad civil, entendiéndose que en un mismo proceso administrativo se acumulará el conocimiento de ambos tipos de responsabilidades, cuando se trate de hechos originados en las mismas conductas o en conductas conexas. Supletoriamente y en lo no previsto en la presente convención podrá aplicarse el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública o las normas procesales contenidas en el ordenamiento jurídico costarricense que garanticen el cumplimiento de los principios de inocencia, debido proceso y derecho de defensa del trabajador o trabajadora.

El procedimiento administrativo sancionatorio y/o de responsabilidad civil será conducido por la Oficina de Relaciones Laborales. La cual conformará el expediente digital.

Dentro de las audiencias orales del procedimiento podrá participar e intervenir activamente un representante del Sindicato SEBANA, designado por la Junta Directiva de dicha agrupación. Su ausencia no impedirá la realización de la audiencia respectiva, salvo caso fortuito o fuerza mayor y que el trabajador no cuente con un abogado para ejercer su defensa. En este caso, la audiencia podrá celebrarse dentro de los siguientes tres días hábiles o en la fecha que disponga el Órgano Instructor, para lo cual éste podrá atender las solicitudes de las partes implicadas.

En el procedimiento la persona trabajadora podrá interponer los recursos ordinarios de revocatoria y apelación en subsidio, pudiendo utilizarse uno o ambos recursos, en contra de los siguientes actos: a) contra el acto inicial de apertura y b) contra el que deniegue prueba. Tales recursos deberán interponerse dentro del término de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que se vaya a impugnar.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Cuando se trate de la denegación de prueba en la audiencia de recepción de prueba, los recursos deberán interponerse en la misma audiencia, el recurso de revocatoria se resolverá en la misma audiencia.

Los recursos de revocatoria dentro del procedimiento administrativo los conocerá el Órgano Director del Procedimiento, y el recurso de apelación lo conocerá la Gerencia General. En los casos en que procedan ambos recursos contra un mismo acto, deberán presentarse en forma simultánea ante el Órgano Director.

Por la interposición de los recursos ordinarios establecidos en este artículo, se interrumpirá el procedimiento y la ejecución del acto final, mientras se resuelven los mismos. Toda persona trabajadora tendrá derecho a una audiencia oral y privada ante el órgano del procedimiento para la recepción de prueba y recepción de alegatos de conclusiones, la cual deberá citarse mínimo con 15 días hábiles de antelación.

Terminada la audiencia oral y privada el asunto se remitirá a la Junta de Relaciones de Trabajo para su recomendación.

La Junta de Relaciones de Trabajo en pleno emitirá una recomendación únicamente en lo que corresponda al ámbito disciplinario. La responsabilidad de tipo civil será recomendada por la representación de la Administración. El sindicato podrá hacer las observaciones que considere pertinentes en cuanto esta última responsabilidad, oportunamente.

En caso de despido de la persona trabajadora, al plantear el correspondiente juicio laboral y resultara con lugar su acción en sentencia judicial, el Banco está obligado, a opción del trabajador, a reinstalarlo en el mismo puesto y con las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, así como a pagar los salarios caídos ordenados en sentencia.

Cuando la plaza haya sido suprimida o cuando otra persona trabajadora esté ocupando la plaza en propiedad, ésta será reinstalada en un puesto similar, en las mismas condiciones que tenía antes de ordenarse el despido, sin que esto implique traslado territorial, ni degradación en sus funciones.

En caso de que el trabajador renuncie a la reinstalación, se pagarán a la persona trabajadora, además de los salarios caídos ordenados en sentencia, las prestaciones legales (auxilio de cesantía y preaviso) correspondientes, de acuerdo con lo establecido en esta Convención.

III. Medidas cautelares.

La oficina de Relaciones Laborales podrá ordenar medida cautelar de reubicación o suspensión de la persona trabajadora mientras se siga el procedimiento disciplinario correspondiente, previa motivación y fundamentación de la medida, la cual se podrá dictar de oficio a solicitud de parte o bien a solicitud de los superiores de la persona trabajadora. En todos los casos deberá fundamentarse y justificarse la medida solicitada.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

La reubicación temporal o la separación no implicarán traslado territorial más allá de lo que regulan esta convención y las leyes de trabajo, ni degradación de las funciones. Es entendido que cualquiera de las acciones anteriores deberá ser comunicada a los miembros que integran la Junta de Relaciones de Trabajo con copia para el Sindicato, en el caso de trabajadores afiliados al mismo. Se exceptúa de la anterior regla los procedimientos que investigan el hostigamiento sexual, en donde se pondrá de conocimiento del Sindicato sólo los casos en que el trabajador así lo solicite.

La reubicación temporal o la separación del puesto a que se refiere este artículo será hasta por un periodo de tres meses, prorrogable por periodos iguales, en el tanto se justifique el mantenimiento de la medida. De no comprobarse causa que amerite el despido o bien el mantenimiento de la medida, la persona, trabajadora será reinstalada en su puesto inmediatamente. Cuando no se haya comprobado causa que amerite el despido la persona trabajadora podrá solicitar un traslado de oficina en el mismo puesto sin degradación de la categoría y condiciones laborales que ostentaba con anterioridad. Para estos efectos el Banco y el trabajador deberá convenir los términos del traslado cuando ello sea viable.

IV. Audiencia ante la Junta de Relaciones de Trabajo.

La Junta de Relaciones de Trabajo conocerá del asunto una vez que la Oficina de Relaciones Laborales haya seguido el debido proceso con el trabajador o trabajadora que corresponda, incluida la celebración de la audiencia de recepción de pruebas. Para tales efectos, le será remitido el expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario para que se pronuncie y emita una recomendación en el plazo improrrogable de un mes, salvo que por consenso las partes representadas en la Junta determinen la imposibilidad de cumplir con el plazo por motivos de fuerza mayor extendiéndose el término que contempla este artículo hasta por un mes adicional.

De previo al dictado de la recomendación por parte de la Junta, el trabajador o la trabajadora involucrada tendrán el derecho de solicitar una audiencia ante la Junta de Relaciones de Trabajo, para efectos de exponer ante dicho organismo, hasta por un máximo de treinta minutos, su posición respecto del procedimiento administrativo efectuado hasta ese momento y sobre el fondo del asunto. En esta audiencia, que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo del expediente, el trabajador o trabajadora podrá hacerse acompañar por un abogado o por un representante del sindicato o por ambos, como parte del derecho de defensa.

Si la votación ante la Junta de Relaciones de Trabajo resultare empatada, en el ámbito disciplinario, se volverá a conocer del asunto en sesión extraordinaria que deberá celebrarse dentro de los tres días hábiles siguientes. De persistir el empate, cada una de las representaciones ante la Junta, podrá realizar su propia recomendación y el expediente se elevará ante la Gerencia General dentro del plazo de ocho días hábiles para su resolución final.

La resolución final que dicte el Gerente General tendrá recurso de reposición, el cual podrá ser presentado por el trabajador o la trabajadora afectados dentro de un plazo de

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

tres días hábiles posteriores a la notificación de la resolución final del expediente. Cuando se trate de sus afiliados, copia de esta resolución deberá ser enviada al Sindicato SEBANA en el momento de la notificación al trabajador. Tratándose de no afiliados el trabajador o trabajadora podrá autorizar a la administración para que envíe copia al Sindicato.

V. Procedimiento Abreviado:

En todos aquellos asuntos remitidos a la Oficina de Relaciones Laborales por faltas leves que no ameriten la aplicación de sanciones disciplinarias mayores a una suspensión sin goce de salario de un día, podrá seguirse un procedimiento abreviado, mediante el cual el Órgano Instructor designado por la Oficina de Relaciones Laborales le hará el traslado de cargos a la persona trabajadora, para que ésta dentro de un plazo de ocho días hábiles, contados a partir del día hábil inmediato siguiente de habersele hecho efectiva la notificación, brinde por escrito las explicaciones y justificaciones sobre la falta que se le atribuye y ofrezca la prueba de descargo, procediendo el Órgano a su valoración y al dictado de la recomendación que corresponda a la Gerencia General.

En aquellos casos en que se aplique el procedimiento abreviado y la persona trabajadora resultare inconforme con la resolución final dictada por la Gerencia General, podrá interponer recurso de reposición ante la misma Gerencia General, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de comunicación de lo resuelto. En cualquier caso, la resolución que se dicte por parte de la Gerencia General en un procedimiento abreviado deberá ser informada a la mayor brevedad a la Junta de Relaciones de Trabajo.

VI. Uso de tecnologías.

Tanto la Junta de Relaciones de Trabajo como la Oficina de Relaciones Laborales podrán disponer el uso de todas las tecnologías y medios tecnológicos que tengan a su alcance para lograr la eficiencia y agilidad de los procedimientos administrativos, así como sus audiencias y evitar el uso de papel.

Artículo 59: Integración.

La Junta de Relaciones de Trabajo a que se refiere el artículo anterior, estará integrada por tres representantes del Sindicato y tres representantes del Banco. Habrá cuatro suplentes por cada grupo o parte; tanto los titulares como sus respectivos suplentes, serán nombrados por sus mandantes en las condiciones en que cada uno estime conveniente. El desempeño de estos cargos será gratuito.

Los representantes serán designados a más tardar un mes después de haberse firmado la presente Convención; los patronales, por la Gerencia General del Banco; los de las personas trabajadoras por la Junta Directiva del Sindicato.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Estos nombramientos serán revocables a decisión de cada uno de los mandantes.

Previo acuerdo de las partes se puede llamar a determinada persona para que con su criterio técnico se refiera al caso y los miembros de la Junta puedan formar criterio.

Artículo 60: Quórum.

La persona que ocupe la Presidencia de la Junta será un representante del Banco, la que ocupe la Vicepresidencia lo será del Sindicato. Habrá además una persona que ocupa el puesto de Secretaría y tres Vocales.

En caso de ausencia de la persona que ocupe la Presidencia y Vicepresidencia, presidirá una persona que funja como vocal. Los trabajadores o trabajadoras suplentes entrarán a formar parte del quórum, cada una sustituyendo a la persona propietaria de la parte correspondiente. No existirá el doble voto.

El quórum se establece con cuatro miembros, dos de los cuales deberán ser representantes del Sindicato y los otros dos representantes del Banco. En el evento que no se ajuste dicho quórum, se hará una segunda convocatoria, para que la sesión se realice dentro de los dos días hábiles siguientes. Si no se completa en esa oportunidad el quórum que establece el párrafo anterior, se hará una última convocatoria, para que la sesión se realice después de los dos días hábiles siguientes.

Si en esta última convocatoria no se reúne el quórum, los asuntos que están indicados en el Orden del Día de la respectiva sesión, serán elevados a la Gerencia General para su resolución, sin la respectiva recomendación.

Desde el momento en que se someta un asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones de Trabajo y mientras ésta no se pronuncie, toda prescripción queda interrumpida. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

Todo asunto se someterá a votación, la cual constará en actas

Artículo 61: Reuniones.

La Junta se reunirá ordinariamente en la primera semana de cada mes, cuyo día será definido por la persona que ocupe la Presidencia y extraordinariamente cada vez que lo soliciten por escrito, dos o más de sus integrantes, indicando el o los asuntos a tratar, la convocatoria la hará la persona que ocupe la Presidencia o Vicepresidencia con antelación de tres días hábiles, salvo casos de urgencia manifiesta.

Artículo 62: Trámite de Asuntos.

La Junta de Relaciones de Trabajo iniciará el trámite correspondiente, inmediatamente después que se le plantee un asunto para su recomendación, resolución o que intervenga conciliatoriamente. Mientras dura la tramitación del asunto, quedarán suspendidos todos los plazos de caducidad y prescripción.

Cualquier sanción disciplinaria que se aplique en contravención del procedimiento establecido en el artículo 68 de esta Convención, se considerará absolutamente nula.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 63: Vigilancia del Cumplimiento de la Presente Convención.

La vigilancia del cumplimiento de esta Convención Colectiva está a cargo de la Junta de Relaciones de Trabajo, del Banco y del Sindicato, los cuales señalarán las violaciones para que sean corregidas, sin perjuicio de los demás recursos que establece la ley.

Dichas partes se comprometen a ejercer todas las acciones y tomar las medidas para el cumplimiento de la presente Convención con la mayor celeridad y eficiencia.

Artículo 64: Facilidades.

El Banco dará toda clase de facilidades a la Junta, a fin de que pueda llevar a cabo en forma rápida y eficiente sus funciones.

El Banco facilitará el trabajo de secretariado por medio de la Dirección a cargo de gestión de personal.

Artículo 65: Sobre las Sanciones.

Respecto de la aplicación de sanciones a las personas trabajadoras del Banco, se actuará con base en lo dispuesto por los artículos 58 y 62, de esta Convención.

Para todos los efectos, transcurrido un año de la aplicación de la sanción, ésta no se tomará en cuenta en lo que pueda afectar a los trabajadores o trabajadoras.

Toda sanción para ser válida deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador o trabajadora. Las sanciones disciplinarias se mantendrán en un registro, indicando la vigencia de cada una de ellas.

Artículo 66: Revisión del Expediente.

Toda solicitud de apertura de proceso disciplinario deberá ser notificada al trabajador, por lo tanto, se considerará como inexistente cualquier informe o solicitud que no sea dado en esa forma.

La persona trabajadora tiene derecho a revisar su expediente cuando lo desee.

CAPITULO VIII. DEL REGIMEN DE PENSIONES

Artículo 67: Indemnización por Empadronamiento Tardío.

Los extrabajadores del Banco que hayan laborado entre el 1 de julio de 1947 y 31 de diciembre de 1958 podrán exigir del Banco una indemnización, debido a la omisión de empadronamiento ante el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la C.C.S.S., siempre y cuando mediante certificación de dicha Institución se compruebe perjuicio en su contra por tal hecho histórico.

Dicha indemnización consistirá en el pago del monto de la pensión que pudo haber recibido de no haberse perjudicado, según la composición que el Departamento de Administración de Pensiones de la C.C.S.S., determinare del estudio actuarial que para

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

tal efecto solicitara el Banco, al momento del reclamo administrativo que el extrabajador o extrabajadora presente a la Dirección a cargo de la gestión del personal.

Del estudio se determinará el período de tiempo que el Banco indemnizará, el cual contará a partir de la fecha en que se pudo pensionar de haberse pagado oportunamente las cuotas, y finalizará hasta la fecha en que en definitiva el ente asegurador lo acepte en su Régimen.

Si a la fecha en que la C.C.S.S. lo pensiona, ésta le otorga un monto inferior al monto que el Banco le estuviese pagando por el mismo concepto en carácter de indemnización, el Banco pagará la diferencia entre ambas y en forma vitalicia. Dicha diferencia se denominará REAJUSTE DE PENSION POR EMPADRONAMIENTO TARDIO, y se suspenderá únicamente si la C.C.S.S. le suspende el pago de la pensión por causas legales que le permiten el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte. En el caso contrario, de ser superior la pensión que otorga la C.C.S.S., el Banco dará por resarcida al extrabajador o extrabajadora, cesando su obligación para con ésta.

El Banco ajustará los montos de las Pensiones o Reajustes, según la C.C.S.S., aumente sus pensiones. Para tal efecto se empleará la tabla de aumento emitida por el Departamento de Administración de Pensiones, y aprobada por la Junta Directiva de la C.C.S.S.

Si al momento de disfrutar de la pensión o reajuste la persona falleciese, el pago se continuará efectuando a la o las personas beneficiarias que la C.C.S.S. determine, según lo descrito en los artículos 44 al 57 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte.

I. Cotización Voluntaria Invalidez, Vejez y Muerte.

El Banco reintegrará al trabajador o trabajadora que lo reclame, el mismo número de cuotas que le omitió rebajar de su salario y pagar a la C.C.S.S, entre el primero de julio de 1947 y el 31 de diciembre de 1958, a partir de la fecha en que presente el reclamo administrativo. El reintegro se hará a razón de una cuota cada mes, de acuerdo con la reglamentación de la C.C.S.S.

Si el Banco paga la última cuota omitida, antes de que la persona, que en el pasado laboró para el Banco, adquiera el derecho de pensión con la C.C.S.S. se le considerará por indemnizada no obligándose al Banco a cubrir pagos posteriores por concepto de empadronamiento tardío, dado que el daño ocasionado ya fue reparado.

Sin embargo, cuando la fecha del recurso administrativo es posterior a la fecha en que pudo pensionarse, es decir, dada su edad, el perjuicio ya no puede ser reparado, el Banco pagará las cuotas necesarias sin limitación alguna, hasta que adquiera en definitiva la pensión con la C.C.S.S., juntamente con el monto de la pensión que dicha institución no le hubiera pagado por la causa agotada.

Requisito indispensable para que el Banco cancele los montos por concepto de pensión, será que los extrabajadores o extrabajadoras tomen un seguro voluntario para que coticen ante el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, con el objetivo de que adquieran el derecho de pensión real con la C.C.S.S., lo más pronto posible.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

II. Enfermedad y Maternidad.

Para los extrabajadores o extrabajadoras que reciben pensión de parte del Banco por indemnización, por empadronamiento tardío, se aplicarán las siguientes normas para el disfrute de atención médica.

Las personas jubiladas de la Institución cotizarán para este Régimen sobre el monto de las pensiones que reciben del Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del B.N.C.R., de acuerdo con la legislación de la C.C.S.S.

Los extrabajadores o extrabajadoras no jubilados se empadronarán en una planilla especial que el Banco reportará a la C.C.S.S. con el objetivo de que disfruten de atención médica gratuita, siempre y cuando demuestren que no cotizan obligatoriamente con otro patrono. En ambos casos, la cotización cesará una vez que la C.C.S.S. los pensione, en definitiva.

III. Indemnización por no empadronamiento.

De acuerdo con la directriz emanada de Junta Directiva General, en artículo 11, Sesión No.9572 del 24 de julio de 1984, a las personas jubiladas del Banco que nunca se empadronaron ante la C.C.S.S. y que nunca recibirán una pensión de ésta, se les girará mensualmente una pensión sustituta por parte del Banco, según el monto que se determine con base en un estudio actuarial, que para tal efecto la Dirección a cargo de la gestión del personal, contratará externamente, mediante el cual se determinará el monto de la pensión que la C.C.S.S. le hubiese otorgado durante su carrera en el Banco.

El monto resultante del estudio se incrementará paralelamente según la C.C.S.S. aumente sus pensiones. En caso de fallecimiento del extrabajador o extrabajadora se girará lo correspondiente a su viudo o viuda.

IV. Pensionados de Hacienda.

Si el extrabajador o extrabajadora del Banco se pensiona con el Régimen de Hacienda, la indemnización se limitará a reintegrar el monto global de las cuotas omitidas, mismas que al no cancelarse a la C.C.S.S., ésta no traspasó a Hacienda.

El reintegro se efectuará mediante certificación del Departamento Nacional de Pensionados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Toda persona pensionada tendrá trato preferente de parte del Banco y gozará igualmente de todos aquellos derechos y prerrogativas que tengan las personas trabajadoras activas, que le sean aplicables, esto no modifica lo que en materia de pensiones y beneficios económicos directos señalan los reglamentos correspondientes.

Artículo 68: Reglamento Fondo de Garantías y Jubilaciones de los empleados del Banco Nacional de Costa Rica.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Ambas partes están de acuerdo en tener por incorporado a la presente Convención, el Reglamento Fondo de Garantías y Jubilaciones de los Empleados del Banco Nacional de Costa Rica, vigente en la actualidad.

Artículo 69: Sobre la Pensión que disfruta la persona Cónyuge Supérstite.

Para el caso del fallecimiento de una persona jubilada, las pensiones serán disfrutadas por el cónyuge supérstite en un 50% de la que estaba disfrutando la persona jubilada al momento de su fallecimiento, conforme a los reglamentos establecidos. Al fallecimiento del cónyuge sobreviviente tendrán derecho a un 25% de la pensión los hijos e hijas menores de las personas trabajadoras fallecidas, hasta tanto no adquieran la mayoría de edad, o en casos de ser estudiantes, hasta los 25 años, siempre que no sean asalariados o asalariadas.

Para los hijos e hijas con discapacidad física o cognitiva el derecho será vitalicio.

CAPITULO IX. COOPERATIVAS

Artículo 70: Cooperativas.

El Banco continuará otorgando a COOPECOBANA R.L. y a COOPEBANACIO R.L., las facilidades que a la fecha disfrutaban.

CAPITULO X. PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTAS POR LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 71: Promoción y respeto de los derechos fundamentales.

El Banco se compromete a fomentar y respetar los Derechos Fundamentales de las personas, prohibiendo y sancionando cualquier tipo de violación al principio de no discriminación en el empleo o en el acceso al mismo, lo mismo que cualquier lesión a la dignidad de la persona trabajadora.

El Banco implementará, además, las medidas de acción afirmativa que contribuyan a alcanzar la equidad en materia de condiciones de trabajo entre personas trabajadoras.

Los derechos y obligaciones derivados de la presente convención colectiva se aplicarán por igual a todas las personas trabajadores cubiertas por dicho instrumento, independientemente de su religión, sexo, nacionalidad, edad, adhesión sindical o política, preferencia sexual, así de cualquier otro parámetro establecido por ley o por convenio internacional ratificado por Costa Rica. Ninguna cláusula de esta convención podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en contra de un determinado grupo profesional o persona alguna.

Artículo 72: Protección contra la violencia de género, laboral y otras.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

El Banco Nacional rechaza, prohíbe y sanciona cualquier modalidad de hostigamiento de carácter sexual, laboral o producto de cualquier otra forma de discriminación, comprometiéndose a sancionar a los autores cuando se demostrara su responsabilidad en los hechos denunciados por la persona trabajadora.

El Banco Nacional se compromete a garantizar las personas trabajadoras un ambiente laboral libre de toda forma de violencia.

El Banco se compromete a disponer de un reglamento para la tramitación y resolución de los casos de violencia de género y/o acoso laboral en un plazo de tres meses. De previo a la promulgación del reglamento, éste será enviado al SEBANA, cuyos planteamientos podrán ser considerados para efecto de la normativa que finalmente se dicte.

Artículo 73: Atención integral a la persona trabajadora que haya sufrido acoso o cualquier otra forma de violencia.

Cualquier persona amparada por esta convención, que haya o esté sufriendo acoso sexual, laboral o cualquier modalidad de violencia, hostigamiento o discriminación, tendrá derecho a que el Banco le brinde, dentro de sus posibilidades, acompañamiento de trabajo social, psicológico o médico. A solicitud de la persona trabajadora, el Sindicato podrá apersonarse y/o constatar el cumplimiento de este artículo.

Artículo 74: Salas de lactancia.

El Banco brindará las condiciones adecuadas para la extracción de leche a las madres en periodo de lactancia, de acuerdo con la ley 7430. Adicionalmente el Banco propiciará el desarrollo de programas que permitan ampliar paulatinamente el número de instalaciones dedicadas para la extracción de leche materna.

Las madres trabajadoras gozarán de una licencia de una hora, dentro de su jornada laboral para la lactancia de sus hijos, la cual podrá tomarse a criterio de ésta según lo dispuesto en el artículo

Adicionalmente a este periodo gozarán de dos tiempos dentro de la jornada laboral no mayor a 20 minutos cada uno para la extracción de la leche materna.

Artículo 75: Tratamiento disciplinario de trabajadores que padecen de síndrome de alcoholismo.

La persona trabajadora que demuestre mediante certificación médica extendida por la autoridad competente que padece el síndrome de alcoholismo, previo a ser sancionado disciplinariamente por esta causa, tendrá derecho a que se le brinde la oportunidad de someterse a un programa de tratamiento y rehabilitación. En caso de que la persona trabajadora abandone el tratamiento salvo que se trate de una situación de fuerza mayor o caso fortuito, el Banco podrá proceder conforme a lo dispuesto en el artículo 72, inciso c) y artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo.

**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

Artículo 76: Protección continúa del ambiente.

El Banco Nacional continuará fomentando políticas, programas, y acciones integrales para evitar la contaminación y promover el mejoramiento continuo del medio ambiente. El Sindicato SEBANA apoyará de manera activa tales medidas.

Artículo 77: Hostigamiento sexual.

El Banco Nacional se regirá según lo establecido en la Ley 7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su Reglamento, para prevenir, erradicar y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 78: Sobre la regulación del fumado.

El Banco Nacional se regirá según lo establecido en la Ley 9028, Ley General de Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la Salud, publicada en La Gaceta No. 061 Alcance Digital No. 37 el 26 de marzo del 2012 y su Reglamento, publicado en la Gaceta No. 124, Alcance No. 84 del 27 de junio del 2012.

CAPITULO XI. VIGENCIA Y DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN

Artículo 79: Denuncia de Convención.

Esta Convención podrá ser denunciada entre uno y tres meses antes de su vencimiento por cualquiera de las partes; en caso contrario, se prorrogará automáticamente por un periodo igual.

Artículo 80: Vigencia de esta Convención.


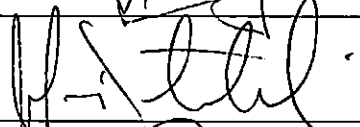
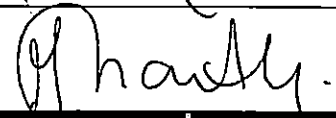
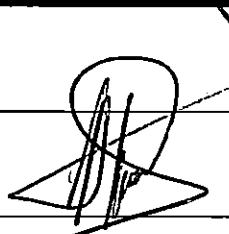

Esta Convención regirá a partir de la fecha de su homologación y estará en vigencia durante tres años a partir de esa fecha. Una vez denunciada la Convención conforme lo establecido en el Código de Trabajo y presentado por el Sindicato o el Banco el nuevo proyecto de Convención, el Banco queda obligado dentro de los treinta días hábiles siguientes a iniciar la negociación correspondiente. Es entendido que la presente Convención, una vez denunciada se mantendrá vigente en todo su clausulado, hasta que se celebre la nueva y se homologue por la autoridad competente.

Nota para el acta: las partes someterán lo negociado a las aprobaciones de los órganos correspondientes, a efectos de posteriormente remitirlo al Ministerio de Trabajo para el proceso de homologación.



**NEGOCIACIÓN IX CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
ACTA DE CIERRE**

FIRMAN LAS PARTES Y ASESORES.

Representantes BNCR	FIRMA
MBA. Melvin Garita Mora, Negociador BNCR	
Lic. Marco Durante Calvo, Asesor externo BNCR	
Licda. Marcela Marceth Vargas, Asesora externa BNCR	
Representantes SEBANA	FIRMA
Lic. David Carrera Herrera, Negociador SEBANA	
Lic. William Sequeira Solís, Asesor externo SEBANA	
Sra. Pamela Cambronero Obando, Secretaria General Adjunta SEBANA	