

VIII CONVENCIÓN COLECTIVA

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 los trabajadores y trabajadoras presentes y futuros de la Institución, excepto aquellos 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 de Desarrollo Humano y aquellos otros directores o administradores a los que se les otorguen facultades o poderes de dirección o administración de los trabajadores y 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.

Artículo 3: **Respeto Mutuo entre las Partes.**

Los superiores jerárquicos y los trabajadores y trabajadoras deben guardarse mutuo respeto y consideración en sus relaciones. Los trabajadores y 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 de Desarrollo Humano, 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 Dirección de Desarrollo Humano. 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 de la Ley de Reforma Procesal Laboral (En adelante LRPL).

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 de la LRPL, 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 los trabajadores y trabajadoras, una vitrina, pizarrón u otro objeto similar, a fin de que el Sindicato, los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de la Junta de Relaciones de Trabajo, en el Órgano de Dirección del Fondo de Garantías y Jubilaciones, en la Comisión de Vivienda, a la que se refiere el Artículo 43 de esta Convención; Seguridad

y Traslado de Valores, Salud Ocupacional, en la representación ante el Ministerio de Trabajo y en cualquier otra organización y comisión que exija representación de los mismos, ya sea por ley, por su constitución, o por acuerdo entre las partes, serán de nombramiento exclusivo del Sindicato.

Los representantes del Banco serán de nombramiento exclusivo de la Gerencia General. La presidencia de esas comisiones recaerá en una persona representante de la Administración y la Vicepresidencia de las mismas se adjudicará al Sindicato, en la forma acostumbrada.

Ambas representaciones dispondrán del tiempo necesario para asistir a las sesiones de las comisiones a las que pertenecen.

El tiempo adicional para el cumplimiento de su cometido requiere aprobación previa de la Jefatura de la Dirección de Desarrollo Humano y Salud Organizacional, 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 a ese tiempo adicional corresponderá a esos mismos organismos.

Artículo 8: Disposiciones Generales.

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

Los trabajadores y trabajadoras mantienen 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.

En caso de duda en cuanto a la interpretación de las normas de esta Convención, se aplicará la que sea más favorable para los trabajadores y trabajadoras, 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 GARANTIAS 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y 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. vigentes sobre la materia.

Para efectos de esta Convención, los convenios de la O.I.T. ratificados por la Asamblea Legislativa, se consideran incorporados a esta Convención con rango superior a ley, conforme al artículo 7 de la Constitución Política.

La Dirección de Recursos Humanos entregará mensualmente al Sindicato, un informe sobre todos los ingresos de personal que se realicen, a fin de que el Sindicato entregue a los trabajadores y trabajadoras la documentación que estime necesaria. De igual forma, trasladará a la Organización Sindical toda información referente a renuncias, despidos, decesos, etc.

Además, el Banco concederá al Sindicato y a los nuevos trabajadores y trabajadoras, 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 de Recursos Humanos para con este curso.

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 de Desarrollo Humano en un plazo no mayor a 15 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 los trabajadores y 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 y 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, de un día cada uno, al año a los trabajadores y 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 y trabajadoras, o fracción mayor de cinco.

Diez trabajadores y trabajadoras 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.

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 de Recursos Humanos, los permisos podrán extenderse.

Estos permisos en conjunto no podrán sumar más de 700 días por año calendario y deberán ser solicitados a la Dirección de Recursos Humanos 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 y trabajadoras que integren la Junta Directiva del Sindicato, gozarán de un día por semana para la sesión de dicha junta.

Asimismo, el Banco otorgará 50 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 les permitirá a los miembros que conformen la Junta Directiva del Sindicato, y a cada una de los delegados o delegadas debidamente acreditados en cada oficina, el uso justificado ante el superior jerárquico respectivo de los medios de comunicación, siempre que no afecten las labores normales del Banco para el ejercicio de sus funciones propias, como representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El Banco habilitará un sitio en la intranet, el cual servirá para crear una revista electrónica, la cual administrará el Sindicato.

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 y trabajadoras 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 al 50%.

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: Programas de beneficio social, económico, cultural y de responsabilidad social empresarial.

Se elimina la vigencia de este artículo.

Artículo 18: Licencia a los miembros directores del Sindicato.

El Banco concederá 300 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 de Recursos Humanos, con no menos de cuatro días de anticipación.

En caso de urgencia justificada ante la Dirección de Recursos Humanos, 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 de Recursos Humanos, licencia de tiempo completo por año calendario, con goce de salario, para las actividades propias de sus cargos, quienes no perderán ninguno de los 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 19: Licencia para Visitas.

El Banco permitirá a los trabajadores y 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 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 20: 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 los trabajadores el Banco pondrá a disposición la Convención Colectiva. Adicionalmente mantendrá en la Intranet los Reglamentos que tengan relación con los trabajadores y trabajadoras o los que en el futuro llegaren a dictarse, lo mismos que 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 JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21: 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, jornadas diurnas acumulativas en tanto no se laboren más de diez

horas ordinarias diarias, ni más de 40 horas ordinarias semanales, durante un máximo de 5 días semanales.

Para los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigencia de esta norma convencional, por necesidades institucionales laboren en horarios nocturnos y domingos, recibirán el pago de 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 los trabajadores y trabajadoras actuales que acepten laborar en jornadas parciales o acumulativas o los nuevos trabajadores y trabajadoras del banco.

De igual forma, el banco podrá implementar modalidades de prestación de servicios de teletrabajo. La Dirección de Desarrollo Humano definirá los puestos para los cuales se podrá establecer el teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de teletrabajo.

Para el caso de los trabajadores 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 del trabajador.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la firma de la presente convención tengan una jornada ordinaria de lunes a viernes no se les 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 todos los trabajadores y trabajadoras. Con respecto a las jornadas de los trabajadores 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 4 horas diarias y 20 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.

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 el trabajador o 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 los trabajadores o trabajadoras que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo y no superen 12 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.

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

Todo trabajador cubierto por la presente convención colectiva, que no se encuentre ligado 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 los trabajadores no estarán obligados 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 trabajadores y trabajadoras. Dentro del territorio nacional.

El Banco se obliga a cubrir los viáticos y transporte a los trabajadores y trabajadoras, así como a los miembros de la Junta de Relaciones de Trabajo o a quienes lo sustituyan, siempre que vayan en funciones encomendadas por la Institución o la Junta, en un todo de conformidad con el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República; cuyo pago deberá hacerse efectivo a partir de la publicación del Reglamento en la Gaceta Oficial.

Para el pago de estos extremos, a conveniencia de los trabajadores y trabajadoras, previo visto bueno de quien autorice la gira, se le hará el adelanto 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.

Cuando la Junta de Relaciones de Trabajo en pleno, determine realizar giras o le encomiende expresamente a uno o varios de sus miembros la realización de una función propia de este Órgano, para efecto de pagos de viáticos bastará el acuerdo de la propia Junta, cuya tramitación le corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos. En los casos de viajes de algunos de sus miembros, para este único efecto se requerirá la autorización previa de la Jefatura de la Dirección de Recursos Humanos para la gira y el pago de viáticos correspondientes.

Artículo 23: Tarifa por kilometraje.

El Banco reconocerá al personal que corresponda, la tarifa máxima por kilometraje que establece la Contraloría General de la República, a fin de sufragar los costos reales de operación de los vehículos, que los trabajadores y trabajadoras utilizan al servicio oficial de la Institución.

Artículo 24: Licencia para conducir.

Se elimina la vigencia de este artículo.

Artículo 25: Reconocimiento de alimentación.

Para efectos únicamente de reconocimiento del derecho de alimentación: desayuno, almuerzo y cena, según corresponda (no constituye viáticos), se deberá considerar:

- 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.

Se otorgará este derecho en los siguientes casos:

- a) A los trabajadores y trabajadoras que tengan que trabajar dos horas o más después de finalizada la jornada de trabajo ordinaria, cuando ésta califique como diurna.
- b) A los trabajadores y trabajadoras que tengan que trabajar una hora o más después de finalizada su jornada de trabajo ordinaria, cuando ésta califique como nocturna o mixta.
- c) Casos de excepción:

En oficinas cuya jornada sea fraccionada, y cuando por atención de exceso de público, los trabajadores y trabajadoras se vean obligadas a laborar 45 minutos o más de la hora de salida fijada, según el horario normal para salir a almorzar.

A los trabajadores y trabajadoras que por necesidades del servicio se envíen a otras oficinas que no son su centro de trabajo habitual, siempre que no residan en la zona donde opera la oficina a la cual se envíen y que no se trate de oficinas situadas a una distancia menor de 10 Kms del centro habitual de trabajo.

- d) A los trabajadores y trabajadoras que laboren cuatro horas o más en días distintos de su jornada semanal ordinaria de trabajo, se les reconocerá, además del tiempo extraordinario, el derecho de alimentación, establecido en este mismo artículo.

Además, si en esos días laboran ocho horas o más, tendrán derecho a otro reconocimiento por ese concepto. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos adquiridos con anterioridad por los trabajadores y trabajadoras que laboran en la Institución, en relación con este reconocimiento.

Los trabajadores y trabajadoras que se consideren afectados por la resolución de casos especiales no contemplados en el: "Reglamento sobre Pago de Pasajes y Reconocimiento de Alimentación", podrán recurrir a la Junta de Relaciones de Trabajo, para que proceda de acuerdo con el artículo 68 de esta Convención Colectiva, previa gestión ante la Dirección de Desarrollo Humano. La resolución que dicte la Junta en estos casos tendrá carácter de recomendación.

Artículo 26: Vacaciones.

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

- a) A los trabajadores y trabajadoras con menos de cinco años de servicio continuo, quince días hábiles.
- b) A los trabajadores y trabajadoras, con cinco y hasta menos de diez años de servicio continuo, veinte días hábiles.

c) A los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 trabajadores y trabajadoras.

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 de Desarrollo Humano las fechas en que tomará sus vacaciones y en ningún caso perderá el derecho.

Es entendido, que cuando un trabajador o trabajadora regresa de sus vacaciones, el puesto debe 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 los trabajadores y 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) A los trabajadores y 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 trabajadores y trabajadoras que provengan de otras instituciones públicas.

[Artículo 26 \(BIS\) - Sometido a arbitraje.](#)

[Artículo 27: Lavado y Planchado de Uniformes.](#)

Se elimina la vigencia de este artículo.

Artículo 28: Servicio de Comedores para los trabajadores y trabajadoras.

El Banco mantendrá en las Oficinas Centrales un local destinado al servicio de comedor para sus trabajadores y trabajadoras. 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 los trabajadores y 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.

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 los trabajadores y trabajadoras que adelante se nominan, 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 de Limpieza, Vigilancia, Bodega, Planta, Mantenimiento y Archivo, así como a los trabajadores o trabajadoras que ejercen puestos de mensajería y limpieza, cualquier otra que por la índole de su trabajo lo necesite a criterio del Banco.

Además, el Banco otorgará la suma de \$20.000,00 anuales para compra de zapatos al siguiente personal: Vigilancia, Auxiliares de Servicios Generales (porteros y peones de bodega).

A los vigilantes y a quienes trabajen en exteriores, una linterna y el arma de reglamento debidamente equipada. El Banco contratará los servicios de armería para dar adecuado y seguro mantenimiento a las armas de su propiedad. También proveerá de guantes, mascarillas, gabachas y demás elementos necesarios para preservar la salud de los trabajadores y trabajadoras, para cuyos efectos, además se pedirá el asesoramiento del Instituto Nacional de Seguros (I.N.S).

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

Los uniformes y demás implementos suministrados por el Banco serán cuidadosamente conservados por las personas que los utilizan, y éstas no podrán utilizarlos fuera de las horas de servicio. Será obligación de los trabajadores y trabajadoras nominados en esta cláusula, usar los uniformes y demás implementos que les haya suministrado el Banco, en forma apropiada, siendo responsable del uso y cuidado. Asimismo, cuando a solicitud del trabajador o trabajadora, el Banco financie la compra de uniformes, el uso de los mismos será obligatorio.

El Banco se compromete a poner en cada una de sus oficinas, un botiquín médico con todos los elementos necesarios para primeros auxilios. Los medicamentos que compongan la dotación del botiquín, serán los recomendados por el I.N.S. Corresponderá a la Comisión de Salud Ocupacional velar por el seguimiento y cumplimiento de la extensión de la cobertura de los servicios de salud.

Estos botiquines deberán tener permanentemente sus dotaciones completas. Los botiquines serán instalados en 60 días, a partir de la firma de esta Convención.

El Banco se compromete a dictar un Reglamento de Salud e Higiene Ocupacional para los trabajadores y trabajadoras tomando como base las recomendaciones, que al efecto le formule la Sección especializada del Instituto Nacional de Seguros y la Comisión de Salud e Higiene Ocupacional de la Institución. Esta Comisión deberá contar con la autorización del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social

El Reglamento vigente será modificado en lo conducente, de acuerdo con lo estipulado.

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

La Comisión de Salud Ocupacional velará por el cumplimiento de este artículo y hará las observaciones que estime convenientes.

Artículo 30: [Presentación Personal.](#)

Se elimina la vigencia de este artículo, por estar la materia regulada en el Código de Vestimenta del Banco.

Artículo 31: Equipo de Registro de Asistencia.

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 32: Jornada Semanal.

Dentro de la jornada semanal de ocho horas diarias de lunes a viernes, el trabajador o trabajadora tendrá 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.

Los actuales trabajadores y trabajadoras que por realizar labores de caja disfrutaban de una hora de descanso, conservarán el beneficio. Quienes en adelante sean nombradas en labores de caja, al igual que las demás, se sujetarán a las condiciones del párrafo anterior.

Artículo 33: Sobre las Sanciones.

Respecto de la aplicación de sanciones a los trabajadores y trabajadoras del Banco, se actuará con base en lo dispuesto por los artículos 68 y 73, 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.

CAPITULO IV CONDICIONES SALARIALES

Artículo 34 - Sometido a arbitraje.

Artículo 35: Retenciones al Salario.

El Banco se compromete a deducir del salario de sus trabajadores y 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.

Artículo 35 (BIS) - Sometido a arbitraje.

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 - Sometido a arbitraje.

Artículo 38: Pago de Feriados.

Los trabajadores y 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 12 de octubre, recibirán una doble remuneración. Igualmente se considerarán feriados los días de asueto que decreta 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.

Artículo 38 (BIS): Asuetos.

Los días de asueto que determine el Banco Nacional para sus trabajadores y trabajadoras 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 un trabajador (a) 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 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 un trabajador (a) le sean asignadas adicionalmente labores correspondientes a una categoría superior a la suya, en una proporción que no podrá ser mayor al 50%. 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 del mismo.

Al día hábil siguiente de iniciada la sustitución o recargo de funciones, la jefatura deberá enviar el informe respectivo a la DRH, con copia al trabajador (a).

La sustitución y el recargo de funciones podrá ser realizada por un trabajador (a) 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 otro trabajador (a) de la misma oficina que reúna los requisitos indicados.

El recargo de funciones y la sustitución de funciones, son un derecho del trabajador (a) 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 61 de la Convención Colectiva, deberá entregar en el mes de enero cada tres años a la Dirección de Desarrollo Humano, una lista por categoría con los nombres de todos los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos para realizar la sustitución temporal de todos los puestos existentes en la oficina. Si durante este plazo algún trabajador o 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 de Desarrollo Humano.

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 todos los trabajadores y trabajadoras que deseen hacerlo independientemente de

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

CAPITULO V CASA DE HABITACION-POLIZA

Artículo 40: Proveer de Casa de habitación por parte del Banco.

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

Son condiciones indispensables que el trabajador o 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 vigencia 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 41: Póliza de Accidentes Aéreos y Otros.

Todos los trabajadores y 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 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 el trabajador o 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 de Recursos Humanos.

A los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras, sea comunicado de inmediato a la Dirección de Recursos Humanos. Copia de dicha comunicación se enviará oportunamente a la Comisión de Salud Ocupacional.

El Banco asegurará contra todo riesgo del trabajo a sus trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO VI CREDITOS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 42: Concesión de Créditos a los trabajadores y trabajadoras.

El Banco dará prioridad a las solicitudes de crédito de los trabajadores y trabajadoras, pensionados o pensionadas y jubilados o jubiladas del Banco, con el fin de que sean resueltas dentro de un plazo no mayor de 15 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 y trabajadoras.

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 y trabajadoras al momento de su fallecimiento. El costo del seguro será por cuenta de los trabajadores y trabajadoras.

En caso de jubilación, fallecimiento, o incapacidad total permanente de los trabajadores y trabajadoras 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 cualquier trabajador y trabajadora de los comprendidos en el artículo 54 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 los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones ponen su vehículo al servicio del banco bajo un sistema de arrendamiento.

Artículo 43: 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 y trabajadoras, 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 30 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 éste 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, el trabajador o trabajadora podrá acogerse libremente a ellas en cuanto le beneficien.

La Institución exonerará a sus trabajadores y trabajadoras que soliciten 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.

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

CAPITULO VII VENTAJAS ECONOMICAS LICENCIAS E INCENTIVOS

Artículo 44: Ayuda para Gastos de Sepelio.

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

- a) ₡700.000,00 por fallecimiento del trabajador (a).
- b) ₡400.000,00 por fallecimiento del cónyuge o hijos (as) dependientes directos del trabajador (a).
- c) ₡300.000,00 por fallecimiento de cualquiera de los progenitores.

Cuando se trate de fallecimiento del trabajador (a), la ayuda se entregará a quien haya designado por escrito; 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.

Artículo 45: Subvención Matrimonial.

El Banco girará la suma de ¢150.000,00 al trabajador (a) que contraiga matrimonio, previa comprobación de la boda efectuada.

Artículo 46: Contribución para Gastos por Nacimiento o adopción de cada hijo (a).

El Banco otorgará la suma de ¢225.000,00 para gastos de nacimiento o adopción de cada hijo (a), previa presentación del certificado de nacimiento o la certificación emitida por el Juzgado de Familia correspondiente.

Las gestiones correspondientes para disfrutar del presente incentivo, deberán realizarse ante la Dirección de Desarrollo Humano.

Cuando por el mismo hecho, varios trabajadores (as) del Banco, tengan derecho al cobro de la misma asignación establecida en este artículo y los artículos 44, 45 y 46 de esta Convención Colectiva, sólo una de ellas podrá hacer efectivo el cobro.

Artículo 47: Asignación Familiar.

Eliminada su vigencia a partir de la VI Convención Colectiva.

Artículo 48: Becas y Sistemas de Pagos por Estudio.

Becas y Sistemas de Pagos:

El otorgamiento de becas y el sistema de pagos quedará a criterio del Banco, según intereses institucionales y la disponibilidad de presupuesto. El otorgamiento de becas y el sistema de pagos estará regulado por la normativa que estipule la Gerencia General y la administración será responsabilidad de la Dirección de Desarrollo Humano y Salud Organizacional; salvo aquellos derechos de los que actualmente gozan los trabajadores y trabajadoras.

El Comité de Clasificación y Valoración de Puestos velará que las becas sean impartidas en forma imparcial y en apego a lo establecido en el correspondiente instructivo Reintegro por estudios:

Procederá el reintegro por estudios cuando estos sean de interés para el Banco y la persona beneficiada adquiera el compromiso de llevarlos exitosamente hasta su culminación.

En el caso de estudios a nivel de postgrado, corresponderá a la persona que ocupe la Gerencia General, la aprobación de los mismos, en razón de las necesidades del Banco y de conformidad con los

requerimientos, que a nivel profesional se determine en el “Manual Descriptivo de Clases”, previo concurso interno, en los términos que decida la Administración.

Este sistema registrará únicamente para aquellas carreras universitarias cuya base académica sea de interés para el Banco. Para estos efectos, la Dirección de Desarrollo Humano y Salud Organizacional informará, en el mes de enero de cada año, cuáles son las carreras de interés para el Banco.

El trámite de pago se hará por materias aprobadas, cuando se trate de estudios universitarios; y por módulos o años aprobados, cuando se trate de estudios comerciales, técnicos u otros.

En todos los casos, los reintegros por estudios, se tramitarán conforme a las partidas presupuestadas al efecto.

Queda a salvo los derechos de los trabajadores y trabajadoras que actualmente disfrutan de este sistema.

Reconocimiento económico a trabajadores y trabajadoras del Banco que brindan instrucción:

El Banco brindará un reconocimiento económico a aquellos trabajadores y trabajadoras, que sean designados para brindar cursos de capacitación en los programas de entrenamiento, que lleve a cabo Dirección de Desarrollo Humano y Salud Organizacional, de conformidad con las normas establecidas en el Reglamento, que al efecto aprobó la Junta Directiva General y a los intereses institucionales, en cuanto al perfeccionamiento profesional de los recursos disponibles.

Los nuevos montos definidos para los diferentes grados académicos, rigen para quienes obtengan los respectivos títulos, posterior a la firma de esta Convención. Para el resto, sigue vigente lo establecido a la fecha.

[Artículo 48 \(BIS\) - Sometido a arbitraje.](#)

[Artículo 49: Incentivos Especiales Anuales por Años de Servicio.](#)

Derogado en su totalidad, según resolución No. 2007-01145 de Sala Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, San José, a las 15 horas 22 minutos del 30 de enero del 2007.

[Artículo 50: Licencias.](#)

Se concederá licencia con goce de salario, previa comunicación a la jefatura superior inmediata y presentación de las certificaciones respectivas, durante los tres días hábiles siguientes, en los casos que se describen:

1. Por enfermedad de los trabajadores y trabajadoras:

Tratándose de licencia por enfermedad, inferiores o iguales a tres días, para el pago de las mismas, los trabajadores y trabajadoras deberán presentar la respectiva incapacidad extendida por la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.) o el INS, el certificado médico expedido con los requisitos de ley (papel oficial y timbres) si se trata de la recomendación de un médico particular, o la boleta respectiva del Servicio Médico de la Institución.

En caso, de que la incapacidad por enfermedad del trabajador o trabajadora exceda los tres días, la misma deberá presentar, para su pago, la respectiva incapacidad extendida por la C.C.S.S. o el INS, todo de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El trabajador o trabajadora que tengan tres o más años de servicio continuo en el Banco: al goce del subsidio completo a cargo de la C.C.S.S. o el INS, además del 40% de su salario por parte del Banco, suma que aportará el Banco durante los primeros doce meses de incapacidad; lo anterior a excepción de los tres primeros días de incapacidad, durante los cuales los trabajadores o trabajadoras, recibirán completa la suma que por concepto de salario corresponda. Transcurrido ese lapso, los trabajadores o trabajadoras incapacitados recibirán, además del subsidio completo de la C.C.S.S. o el INS, un 20% de su salario, de parte del Banco hasta que finalice su incapacidad.
- b) Quienes tengan más de uno, pero menos de tres años de servicio continuo en el Banco, gozarán del subsidio completo de la C.C.S.S. o el INS, así como de un 40% de su salario, por parte del Banco, hasta por los tres primeros meses, a excepción de los tres primeros días de incapacidad, en los que recibirá completo el importe correspondiente a su salario, por parte del Banco. Después de estos tres meses hasta completar seis meses, recibirán además del subsidio completo de la C.C.S.S. o el INS, un 20% de su salario, de parte del Banco. Después de seis meses, continuará recibiendo únicamente lo que señala el Reglamento del Seguro de Salud, de la C.C.S.S. o el INS.
- c) Quienes tengan de laborar más de tres meses, pero menos de un año durante el primer mes de incapacidad recibirán el subsidio completo de la C.C.S.S. o el INS más un 40% de su salario, por parte del Banco, a excepción de los tres primeros días de incapacidad en que recibirán el salario que corresponda.

Durante los dos meses siguientes de incapacidad recibirán el subsidio completo de la C.C.S.S. o el INS más un 20% de su salario, por parte del Banco. Luego de eso, de continuar la incapacidad sólo recibirán el subsidio completo de la C.C.S.S. o el INS.

En todos los casos anteriores, en caso de incapacidad permanente y total declarada por la CCSS o el INS, según corresponda, el trabajador o trabajadora, podrá acogerse a los beneficios que el Reglamento de Jubilación le concede; en caso contrario, el Banco devolverá la suma que tenga a su haber en el Fondo de Garantías y Jubilaciones.

- d) El Banco concederá permiso a sus trabajadores y trabajadoras cuando necesiten acudir a cita médica programada en la CCSS o el INS, se trate de atención para el trabajador (a) o para un hijo (a) menor o

incapaz, para lo cual deberá presentar el respectivo comprobante de asistencia el mismo día si se reintegra a labores o a más tardar al día siguiente en caso de no regresar. Dicho comprobante deberá indicar la hora de entrada y salida de la cita.

En caso de necesidad demostrada, este permiso podrá ser ampliado a los progenitores que estén bajo el cuidado del trabajador (a). Todo aquel trabajador (a) que haga uso abusivo del derecho establecido en este inciso podrá ser sujeto (a) a sanción disciplinaria.

2. Por matrimonio del trabajador o trabajadora DIEZ DIAS HABILES.
3. Por nacimiento o adopción de cada hijo o hija DOCE DIAS HABILES al padre, a partir de la fecha en que rija la incapacidad de la madre adoptante o del nacimiento. En el caso de la madre será de CUATRO MESES a partir de la incapacidad de la CCSS y de TRES MESES en el caso de la madre adoptante a partir de la fecha que indique la incapacidad de la C.C.S.S.
4. Por fallecimiento del cónyuge, hijos e hijas, o padre o madre, DIEZ DIAS HABILES.
5. Por fallecimiento de hermanos o hermanas y abuelos o abuelas TRES DIAS HABILES.
6. Por enfermedad del cónyuge, hijos e hijas, padre o madre del trabajador o trabajadora, se le concederá la licencia, que, de acuerdo con las circunstancias del trabajador o trabajadora, el Banco estime necesaria, de conformidad con los atestados que deben presentar a la Dirección de Desarrollo Humano y debiendo avisar oportunamente a sus superiores, salvo casos especiales.
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 parauniversitario o bachillerato. Licencia de DIEZ DIAZ HABILES 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 el trabajador o trabajadora a su conveniencia.

Los trámites para la obtención de estas licencias, se realizarán a través de la Dirección de Recursos Humanos, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación, lo que deberá comunicarse a la Jefatura inmediata. Deberá presentarse constancia del centro educativo y la fecha en que hará la réplica o rendirá el examen correspondiente.

Asimismo, el Banco suministrará gratuitamente, a los trabajadores y trabajadoras, el fotocopiado y encuadernación de los trabajos finales de graduación, con un máximo de 8 o 12 ejemplares, dependiendo de si los estudios son para-universitarios o bachillerato universitario y licenciatura o postgrado, respectivamente. La solicitud deberá hacerla con una antelación de 20 días hábiles, a dicha Dirección. El trabajador o trabajadora beneficiario entregará una copia de forma electrónica a la Dirección de Recursos Humanos.

8. Para cursos, maestrías, post-gradados o para realizar pasantías, dentro o fuera del país; el tiempo que se otorgue, será de acuerdo con la duración de la actividad que corresponda.

Artículo 50 (BIS): Licencias y Ayudas.

El Banco concederá las siguientes licencias y ayudas para situaciones extraordinarias en la vida de los trabajadores y trabajadoras:

Licencia por desastres naturales, siniestros o acción delictiva: 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 el trabajador o la trabajadora tuviere pérdida total o sufiere un grave daño que amenaza con impedir o impide materialmente la permanencia de sus habitantes, el Banco a través de Dirección de Desarrollo Humano podrá otorgar al afectado o la afectada una licencia con goce de salario de hasta dos días hábiles consecutivos, los cuales podrán extenderse hasta por tres días o más adicionales, en este último caso bajo la valoración de la Comisión de Emergencias interna. Las mismas disposiciones podrá adoptarlas el Banco en caso de que el trabajador sea víctima de un robo cuantioso.

Ayuda económica: El Banco, de acuerdo con sus posibilidades financieras, podrá otorgar una ayuda en dinero o en especie a los trabajadores que fueran afectados directamente por un desastre o siniestro natural, de modo que esto les permita atender las necesidades básicas esenciales provocadas por tales eventos.

Licencias sin goce de salario: El Banco mantendrá lineamientos para el otorgamiento de licencias sin goce de salario, para los trabajadores y trabajadoras que lo requieran.

CAPITULO VIII DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE OPERACIONES BANCARIAS.

Artículo 51: Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras de Operaciones Bancarias.

Los trabajadores y 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.

Artículo 52: Encargados de Extensión de Caja.

Se elimina su vigencia, debido al cambio en la tipología de oficinas del Banco.

Artículo 53: Función y Capacitación a personas que ocupen puestos de cajas y de Supervisión Operativa.

Para la clase donde existan funciones de cajas, el Banco está obligado a impartir la capacitación y adiestramiento necesarios para el cabal desempeño de esta función.

Asimismo, quienes realicen tales funciones, están obligadas a recibir el entrenamiento que el Banco considere pertinente para su actualización profesional. Este entrenamiento se impartirá dentro de la jornada ordinaria de trabajo, o fuera de esta, quedando en este último caso la asistencia a voluntad del trabajador o trabajadora.

Es entendido que, para el desempeño de estas funciones, el trabajador o trabajadora, previamente deberá aprobar el curso correspondiente.

De igual forma, el Banco se compromete a establecer un Programa de Capacitación Permanente para las personas que ocupan el puesto de Supervisión Operativa, que incluya su actualización en normas contables generalmente aceptadas.

Artículo 54: 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 SEGUN FUNCIONES:

- a) Trabajadores y trabajadoras en puesto de Cajas, Plataformas, Tesorería y Supervisión Operativa una Asignación de \$500,00
- b) Trabajadores y trabajadoras en puestos de verificación de MDC, asistencia de Tesorería y de custodia de valores. Así como, a los trabajadores y trabajadoras de logística numeraria (Tesorería) y únicamente a aquellos supervisores administrativos que tienen a su cargo cajeros o plataformistas les corresponderá una asignación por \$300.00
 1. 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 del mismo.
 2. 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.

3. 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.
4. Los trabajadores y 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 eximidos los trabajadores y trabajadoras, que dentro de su jornada habitual laboren sábados y domingos.
5. Aquellos trabajadores y trabajadoras, 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 los trabajadores y trabajadoras.
6. 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 los trabajadores y trabajadoras la asignación, y el monto de la misma.
7. 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, trabajadores y 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.

8. 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.
9. 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.

CAPITULO IX CARRERA ADMINISTRATIVA INAMOVILIDAD-ASCENSOS

Artículo 55: 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 todos los trabajadores y trabajadoras de la Institución.

Asimismo, con el propósito de optimizar el accionar del Banco, se ha implementado un Programa de Rotación de los trabajadores o 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 trabajadores o trabajadoras que se incorporará 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 56: Texto eliminado en la VIII Convención Colectiva.

Artículo 57: 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 de Desarrollo Humano y Salud Organizacional presentará para su análisis y recomendación, al Comité de Clasificación y Valoración, conforme lo establece el artículo 58 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 de Desarrollo Humano y Salud Organizacional presentará al Comité de Clasificación y Valoración para su conocimiento y recomendación todo lo concerniente a la implantación de la polifuncionalidad. Los trabajadores y trabajadoras están obligados 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 ninguno de los trabajadores y trabajadoras está obligados a polifuncionar y/o rotar a una oficina distinta en la que está nombrado. En el caso de las dependencias de Oficinas Centrales, los trabajadores y trabajadoras podrán polifuncionar en las diferentes Direcciones Corporativas, siempre y cuando no implique traslado territorial.

La capacitación constituye un derecho de los trabajadores y 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.

Los trabajadores y trabajadoras que se sientan perjudicados 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 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 58: Revisión de la 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 72 horas. Si en esta última convocatoria no se reúne el quorum, los asuntos serán resueltos por la Gerencia General.

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 del mismo, 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 59: 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 los trabajadores y trabajadoras 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 todos los trabajadores y 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-CR52 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 y trabajadoras 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 los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos, independientemente si se encuentra en el sistema de salario más 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 al 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 los trabajadores y trabajadoras del escalafón de salario de mercado, las vacaciones se aplicarán de la siguiente manera:

- a) Derecho a 14 días de vacaciones desde su ingreso hasta cumplir 10 años de servicio continuo.
- b) Derecho a 18 días de vacaciones desde los 11 años de servicio continuo en adelante.

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

Referente al artículo 48 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 los trabajadores y trabajadoras 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.

Artículo 60: Modificación de escalas salariales.

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 57, 58 y 59 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 los trabajadores y trabajadoras del Banco.
- b) Cuando deban hacerse revisiones de clases que impliquen reasignación, reclasificación o revaloración de las mismas, 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.

e) 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 58 de esta Convención.

Artículo 61: Sistema de Ascensos.

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

1-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.

Los trabajadores y 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. El trabajador o 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 los trabajadores y 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 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, el trabajador o 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.

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 los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos:

<i>Factor</i>	<i>Escala administrativa y Técnica</i>
<i>a) Competencia (técnica)</i>	<i>20</i>
<i>b) Idoneidad (perfil)</i>	<i>20</i>
<i>c) Experiencia</i>	<i>25</i>
<i>d) Antigüedad</i>	<i>10</i>
<i>e) Desempeño</i>	<i>25</i>

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.

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. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a verificar el procedimiento seguido para la escogencia de la persona candidata.
3. En casos especiales muy calificados, el traslado de trabajadores y trabajadoras podrá efectuarse sin el cumplimiento de lo establecido en el presente sistema, previo estudio de la Dirección de Recursos Humanos 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 y candidatas para la escogencia, tendrá prioridad la que cuente con mayor calificación en el concepto de "Competencia"
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, los trabajadores y 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 de Recursos Humanos 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 de Desarrollo Humano; 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 de Recursos Humanos, 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 la Dirección de Recursos Humanos.
10. Para efectos de llenar las plazas vacantes de ingreso, se dará prioridad a los trabajadores y 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.
13. Al entrar en vigencia la correspondiente Acción de Personal, el trabajador o 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 del mismo.
14. Las variaciones que se le introduzcan a los Perfiles de Clases, serán conocidas por el Comité establecido, en el artículo 58 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 de Recursos Humanos conformará un registro de los trabajadores y trabajadoras 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 aplicará a partir del 9 de diciembre de 1997, un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño e Incentivo al Personal (S.E.D.I.) que, buscará promover el desarrollo y satisfacción integral de los trabajadores y 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 y trabajadoras, 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 los trabajadores y 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 63 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 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 los trabajadores y trabajadoras a su cargo (para estos efectos deberá aplicarse la hoja de registro de eventos).

Ningún trabajador o 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 ésta 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-Los trabajadores y 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 62: Salario Escolar.

El Banco reconocerá a los trabadores y 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%.

Artículo 63 - Sometido a arbitraje.

Artículo 64: Requisito de Bachillerato.

Se elimina su vigencia por no estar vigente desde enero de 1993.

Artículo 65: 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 los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 66: Revisión del Prontuario.

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.

El trabajador o trabajadora tiene derecho a revisar su prontuario cuando lo desee.

Artículo 67: Inamovilidad.

No obstante, de estar establecido 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.

Sin embargo, se instaurará un mecanismo de rotación gerencial, consistente en que únicamente los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras mencionadas no perderán ninguno de los demás derechos que disfrutaban.

CAPITULO X JUNTA DE RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 68: Funciones de la Junta de Relaciones de Trabajo y procedimientos administrativo y abreviado.

A- Funciones de la Junta de Relaciones de Trabajo.

La Junta de Relaciones de Trabajo, es un organismo bipartito paritario compuesto por delegados 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 y trabajadoras 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.

c.- Promulgación de su propio reglamento de funcionamiento.

d.- Intervenir conciliatoriamente a solicitud de parte interesada, en los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre el Banco, sus representantes y quienes laboran en él. Los asuntos en que se produzca una conciliación entre las jefaturas y los trabajadores, 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 (representantes del Sindicato o del Banco), en la misma Junta, caso en el cual no se llevará a cabo ninguna conciliación.

B- 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.

Dentro de las audiencias orales del procedimiento podrá participar 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 deberá celebrarse dentro de los siguientes tres días hábiles.

En el procedimiento el trabajador o 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 la 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.

Cuando se trate de la denegación de la 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, salvo en el caso de despido sin responsabilidad patronal.

Todo trabajador o 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 con 15 días hábiles de antelación.

Terminada la comparecencia 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 del trabajador o trabajadora, al plantear éstos el correspondiente juicio laboral y resultara con lugar su acción en sentencia judicial, el Banco está obligado, a opción del trabajador o trabajadora, 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 otro trabajador o trabajadora esté ocupando la plaza en propiedad, el trabajador o trabajadora será reinstalado 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 las partes acuerden la no reinstalación, se pagarán al trabajador o trabajadora, además de los salarios caídos ordenados en sentencia, las prestaciones legales correspondientes, de acuerdo con lo establecido en esta Convención.

C- Medidas Cautelares.

La Dirección de Desarrollo Humano podrá reubicar temporalmente en otro puesto al trabajador o la trabajadora mientras se siga el procedimiento disciplinario correspondiente, previa motivación y fundamentación por parte de los superiores del trabajador o la trabajadora, de las razones que justifican la medida. La reubicación temporal o la separación no implicarán traslado territorial 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.

La reubicación temporal o la separación del puesto a que se refiere este artículo será hasta por un período de tres meses, prorrogable por períodos iguales, en el tanto se justifique su mantenimiento. De no comprobarse causa que amerite el despido, el trabajador o la trabajadora serán reinstalados en su puesto inmediatamente. En este último caso, sea cuando no se haya comprobado causa que amerite el despido, el trabajador o la trabajadora podrán solicitar un traslado de oficina en el mismo puesto sin degradación de la categoría y condiciones laborales que se ostentaban con anterioridad. Para estos efectos, el Banco y el trabajador o trabajadora deberán convenir los términos del traslado.

D- 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 una o más audiencias de recepción de pruebas que resulten necesarias. Para tales efectos, le será remitido el expediente del Procedimiento 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. No obstante, la ausencia de alguno de ellos no impedirá la celebración de la misma.

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 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 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.

E- Procedimiento abreviado.

En todos aquellos asuntos remitidos a la Dirección de Desarrollo Humano 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 quien ocupe el cargo de Director o Directora de Desarrollo Humano, le hará el traslado de cargos al trabajador o trabajadora, para que esta persona, por escrito, y dentro de un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del día 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, a efecto de determinar lo correspondiente, procediendo luego esa Dirección 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 el trabajador o la trabajadora resultare inconforme con la resolución final dictada por la Gerencia General, estos podrán interponer recurso de reposición ante la misma Gerencia General, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del día 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.

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

Artículo 69: 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 los trabajadores y trabajadoras por la Junta Directiva del Sindicato.

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 70: 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 71: 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 72: Procedimientos.

Se elimina la vigencia de este artículo.

Artículo 73: 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.

Artículo 74: 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 75: 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 de Recursos Humanos.

CAPITULO XI

DEL REGIMEN DE PENSIONES

Artículo 76: Indemnización por Empadronamiento Tardío.

Los extrabajadores y extrabajadoras del Banco que hayan laborado entre el 1 de julio de 1947 y 31 de diciembre de 1958 podrán exigir del Banco una indemnización, en razón de 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 tal efecto solicitara el Banco, al momento del reclamo administrativo que el extrabajador o extrabajadora presente a la Dirección de Recursos Humanos.

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.

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, adquiriera 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 reclamo 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 adquiriera en definitiva la pensión con la C.C.S.S., conjuntamente 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.

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 éste 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.

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 de Recursos Humanos 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.

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 los trabajadores y trabajadoras activos, que le sean aplicables, esto no modifica lo que en materia de pensiones y beneficios económicos directos señalan los reglamentos correspondientes.

Artículo 77: Reglamento Fondo de Garantías y Jubilaciones de los empleados del Banco Nacional de Costa Rica.

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 78: 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 los trabajadores y 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 XII COOPERATIVAS

Artículo 79: Cooperativas.

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

CAPITULO XIII

VIGENCIA DE VENTAJAS ECONOMICAS - EROGACIONES

Artículo 80 - Sometido a arbitraje.

Artículo 81: Pago de Erogaciones.

Se elimina la vigencia de este artículo.

CAPITULO XIV

PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTAS POR LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 82: 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 de los trabajadores.

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 aplican 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 83: Protección contra la violencia de género, laboral y otras.

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 el trabajador o trabajadora.

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

El Banco se compromete a elaborar 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 84: 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 del trabajador o trabajadora, el Sindicato podrá apersonarse y/o constatar el cumplimiento de este artículo.

Artículo 85: 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 gozaran 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 al inicio o final de la jornada. 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 86: Tratamiento disciplinario de trabajadores que padecen de síndrome de alcoholismo.

El trabajador o 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 el trabajador o trabajadora abandone el tratamiento salvo que se tratare 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.

Artículo 87: 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.

CAPITULO XV

INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Artículo 88: Hostigamiento sexual.

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

Artículo 88 (BIS) 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 XVI

VIGENCIA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION

Artículo 89: 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 90: Vigencia de esta Convención.

Esta Convención comenzará a regir a partir de la fecha de su firma y estará en vigencia durante tres años a partir de esa fecha. Una vez denunciada la Convención conforme al artículo 89 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.

TRANSITORIOS

TRANSITORIO I.-

Con motivo de la modificación realizada al Artículo 1 de la Convención Colectiva “Ámbito de Aplicación”, los trabajadores y trabajadoras que ocupen los cargos de Director de Finanzas, Jefe de Proveeduría, y, Tesorero General contarán con un plazo de dos meses contados a partir de la entrada en vigencia de la Convención Colectiva, para manifestar a la administración del Banco su deseo de mantenerse en sus puestos actuales o bien ser reubicados en otros puestos de igual categoría pero que estén cubiertos por la Convención Colectiva. En caso de que decidan mantener sus puestos actuales, conservarán la modalidad de pago que ostenten (salario base más pluses o salario de mercado). En el caso de quienes pertenezcan al régimen de salario base más pluses vigente antes de la entrada en vigencia de esta norma convencional, podrán acogerse de manera voluntaria al escalafón de salario de mercado en un plazo no mayor a seis (6) meses a partir de la vigencia de esta norma convencional; en caso de que dichos trabajadores y trabajadoras de manera voluntaria decidan continuar en el régimen de salario base más pluses vigentes, únicamente conservarán los siguientes beneficios convencionales:

Conservarán los días hábiles que a la fecha tenga el trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones producto de los años de servicio continuo.

Conservarán las anualidades o decenios que a la fecha haya acumulado el trabajador o trabajadora por concepto de “Antigüedad” más no podrán sumarse más a partir de la vigencia de la norma convencional. Se conservará el beneficio por concepto de Salario Escolar.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que ocupen los cargos de Director de Finanzas, Jefe de Proveeduría, y, Tesorero General, y pertenezcan al régimen de salario de mercado antes de la entrada en vigencia de esta norma convencional, conservarán los beneficios adquiridos a la fecha referentes a: Los días hábiles que a la fecha haya acumulado el trabajador o trabajadora por concepto de vacaciones producto de los años de servicio continuo.

Se conservará el beneficio por concepto de Salario Escolar.

La presente Convención Colectiva fue negociada por la representación patronal y sindical del Banco Nacional, y se firma por sus representantes a las diez horas del día miércoles veintisiete de febrero del año dos mil diecinueve en las oficinas centrales del Banco Nacional.

Representante Patronal

Representante Sindical

MBA. Gustavo Vargas Fernández.
Gerente General Banco Nacional

Lic. Harold Reyes Flores.
Secretario General SEBANA