
ANEXO DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

(extractos)

En el curso de este trabajo, las convenciones colectivas de trabajo se citan al pie de página, identificándose con las mismas letras y número (CC_) que aparecen a continuación. Los textos se agrupan por el año de presentación para su homologación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, independientemente de la fecha en la que fueron suscritos por las partes. En todos los casos, se trata de convenciones colectivas de trabajo que estaban vigentes al 31 de julio de 2006, ya sea porque no había vencido el plazo originalmente pactado, o bien al haberse aplicado una prórroga, tácita o expresa.

AÑO 2006

CC1. EMPRESA: IMPRENTA NACIONAL

Firma: 26 de enero de 2006

Sindicato: Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP)

Artículo 35.- a) La Imprenta se compromete a contribuir con el desarrollo de la formación profesional de los trabajadores(as) que en ella laboran, y para tal fin organizará sistemas de formación, tanto en horas laborales como fuera de horas de trabajo, en cooperación con instituciones que estén acordes con la alta tecnología de la Imprenta, en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presten los técnicos y trabajadores calificados, nacionales y extranjeros, que presten sus servicios en la Imprenta, así como las demás facilidades existentes en ésta, sin excluir la utilización de instructores del Instituto Nacional de Aprendizaje.

b) La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Imprenta, tanto a la parte administrativa como a la parte industrial, con la finalidad de contribuir a mantener y mejorar la productividad.

c) Las partes convienen en que el programa de formación para cada oficio deberá ser formulado a base de un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que la ocupación implique, teniendo en cuenta las transformaciones previstas en ésta, para poder determinar los objetivos de los programas.

d) El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento, previa aprobación de la Junta Administrativa del programa de adiestramiento para funcionarios de la Imprenta.

e) Las partes convienen en determinar oportunamente y mediante la Junta de Relaciones Laborales, en los casos que así se requiere, la dotación de tiempo libre, tanto de la Imprenta como por los trabajadores, para la asistencia a dichos cursos, sin desatender el funcionamiento eficiente del servicio público.

f) La vigilancia y control de los y las trabajadoras participantes en los concursos, deberán depender del departamento o de las personas encargadas de dicha formación, tanto cuando éstas sean impartidas dentro de la Imprenta, como cuando sean impartidas fuera de ella en los centros de especialización de formación profesional.

g) La ANEP y su seccional en la Imprenta velarán por que tal disposición se cumpla a cabalidad y por que se haga efectivo el derecho de los trabajadores y (as) a la formación profesional.

h) La ANEP está obligada a velar por cuanto signifique progreso profesional y social de los trabajadores, se compromete a prestar la colaboración posible en cuanto concierne a la formación profesional de sus afiliados(as).

i) En todo caso en que la Imprenta tenga la posibilidad de procurar por sí misma dar a sus trabajadores todos los conocimientos técnicos para ejercer una ocupación determinada o para perfeccionarse ella, tomará medidas, según sus necesidades para que estas insuficiencias sean subsanadas mediante la colaboración de acuerdo con lo establecido en el inciso a).

j) La Imprenta se compromete a discutir y aprobar programas anuales de adiestramiento, regulares y sistemáticos, por considerarse este período de tiempo adecuado para establecer predicciones que puedan considerarse correctas, y por lo tanto programas con sentido de realidad de acuerdo con las necesidades determinadas y con criterio de unidad y continuidad.

Artículo 36.- La Imprenta otorgará becas para el disfrute de sus trabajadores(as) hijos(as) que deseen cursar estudios secundarios y técnicos de capacitación o adiestramientos en centros de enseñanza vespertinos y nocturnos.

CC2. EMPRESA: CORREOS DE COSTA RICA

Firma: 28 de abril de 2006

Sindicato: ANDET/SITET/SINACO

Artículo 33.- Cuando los trabajadores de Correos de Costa Rica sean designados para participar en congresos, seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, Correos de Costa Rica S.A. financiará dichos gastos, siempre que la Junta Directiva estime que las actividades son de interés para la empresa. Con relación al pago de los mismos, Correos de Costa Rica se referirá a lo dispuesto por el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República.

Artículo 50.- Correos de Costa Rica concederá permiso sin goce de salario a los trabajadores que estén cursando estudios superiores en el país, conforme los reglamentos dictados.

Artículo 51.- Las becas para estudiar en instituciones superiores o técnicas, a las cuales tenga acceso Correos de Costa Rica en calidad de tal se le dará a los trabajadores de la misma en estricto apego a sus méritos y su categoría profesional. La empresa patrono dará capacitación cuando así lo requiera.

CC3. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

Firma: 28 de febrero de 2006

Sindicato Trabajadores Municipales de Desamparados (SITMUDE)

Artículo 15.- La Municipalidad concederá permiso con goce de salario en los siguientes casos:

f) A todos aquellos trabajadores que cursen estudios superiores que sean afines con el trabajo que desempeñen en el ámbito municipal, previo contrato, la Municipalidad les otorgará 8 horas semanales de permiso para que asistan a cursos diurnos, previa constancia del respectivo centro de estudios, siempre y cuando dichos estudios sean realizados en instituciones autorizadas por el Estado, y que sean dados únicamente en horarios coincidentes con la jornada laboral, para la cual deberá presentar la solicitud con la constancia del centro de estudio donde se indique lo anterior. Además, el trabajador deberá compensar el tiempo otorgado, el mismo acordarlo con el coordinador del proceso al que pertenece y comunicarse previamente a Recursos Humanos, para que conste en el expediente abierto al caso.

CC4. EMPRESA: JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA Y DE DESARROLLO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA (JAPDEVA)

Firma: 25 de abril de 2006

Sindicato: SINTRAJAP

Artículo 7.- Capacitación de los Trabajadores, Obligación de Participar en los Programas y Comité de Formación Portuaria.

Para la educación de los trabajadores JAPDEVA y SINTRAJAP, deberán, a través del Comité de Formación Portuaria y de Desarrollo, integrado por dos propietarios y un suplente por cada parte y por un intermediario de CENFOCAP, u otras organizaciones de educación formal o informal, desarrollar programas de educación y capacitación para los trabajadores en general, en las diferentes áreas del quehacer institucional, para lo cual se establecerán programas anuales. Los trabajadores a su vez están obligados a participar en los programas dentro de su jornada laboral cada vez que sean designados y su no participación o deserción será objeto de las sanciones que la Junta de Relaciones Laborales establezca para dichos casos.

Artículo 121.- JAPDEVA, a través de la Comisión de Becas, otorgará permisos remunerados para estudios en los días hábiles, a los trabajadores que justifiquen esta necesidad para poder continuar sus estudios toda vez que ésta no obstaculice el normal desarrollo de la Institución. Los trabajadores beneficiados deberán presentar certificados de matrícula y el horario de clases debidamente certificados por el Centro Educativo. La no aprobación de un ciclo lectivo por parte del trabajador- estudiante por haber sido reprobado en el curso lectivo, dará motivo a la Institución para la cancelación de este permiso. Estos permisos no pueden ser superiores a 16 horas semanales.

Artículo 122.- Capacitación a Trabajadores:

JAPDEVA dará capacitación a sus trabajadores, para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, así como para otras funciones que ejecuta la Institución. Por su parte, los trabajadores se obligan a participar en los cursos que dicten para su propia capacitación, para el desempeño de las funciones que se les asignen y otras funciones relacionadas con JAPDEVA.

La no asistencia en forma injustificada a los programas de capacitación será motivo suficiente para que el trabajador sea remitido a la Junta de Relaciones Laborales, para que ésta determine lo que corresponda.

Así mismo JAPDEVA mantendrá las aulas en buenas condiciones y todo el material dictado que se requiera para poder facilitar la capacitación de todos los trabajadores.

JAPDEVA formará por medio de capacitación en sus diferentes niveles, un banco de trabajadores lo cual remitirá a la Comisión Técnica de Clasificación y Valoración de Puestos, para que puedan ejecutar sustituciones en otros puestos según sea su capacitación.

**CC5. EMPRESA: COMPAÑÍA BANANERA ATLÁNTICA
(DEPARTAMENTO OPERACIONES PORTUARIAS)**

Firma: 10 de mayo de 2006

Sindicato: SINTRACOBAL

Artículo 48.- La empresa continuará dando la capacitación técnica a los trabajadores, por su parte los trabajadores se comprometen a participar en los cursos que se dicten para su propia formación, para el mejoramiento del desempeño de las funciones que se le asignan y otras funciones relacionadas con la empresa. La empresa en conjunto con el Sindicato hará las gestiones necesarias ante las instituciones públicas y privadas, para realizar cursos de capacitación, para esposas e hijos de los trabajadores, estas gestiones se realizarán al menos trimestralmente.

Artículo 51.- La Empresa brindará la facilidad al trabajador y miembros de la Junta Directiva del Sindicato, que así lo soliciten por su necesidad en el trabajo o por su formación académica, la facilidad de estudio o de capacitación, por su lado el trabajador deberá demostrar que hace un buen uso de este beneficio. De común acuerdo con el Sindicato, se determinará la forma en que opere este artículo, ajustando horarios de trabajo hasta donde sea posible

Artículo 55.- La Empresa y el Sindicato harán las gestiones ante el Instituto Nacional de Aprendizaje y otras instituciones privadas para que los trabajadores se capaciten en función de su puesto y áreas que la compañía lo requiere.

**CC6. EMPRESA: ENVASES INDUSTRIALES DE COSTA RICA S. A.
(ENVACO)**

Firma: 3 de febrero de 2004

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 29.- La Empresa otorgará becas anualmente para los empleados y sus hijos en la siguiente forma:

a) ₡ 786.000.00 colones anuales para becas de los empleados, para estudios por correspondencia o comerciales, fuera de la jornada [...].

d) Once becas para estudios universitarios ₡230.000.00 colones cada una anualmente.

Las becas serán distribuidas por la Junta de Relaciones Laborales de acuerdo con el reglamento que existe para tal efecto y se tomará muy en cuenta la condición económica y social del trabajador. Estas becas se otorgarán durante los cursos lectivos.

Con el objeto de incentivar a los mejores estudiantes anualmente la Empresa otorgará cinco premios a los cinco mejores estudiantes becados de primaria, uno por cada nivel de segundo a sexto grado, y a los seis mejores estudiantes becados de secundaria, uno por cada nivel. Los premios consistirán en una beca adicional para cada premiado. Lo relativo a los premios se coordinará entre empresa y sindicato.

Artículo 30.- La Empresa coordinará con el sindicato, para que por medio del INA se impartan cursos de capacitación a sus empleados.

AÑO 2005

CC7. EMPRESA: CORRUGADOS BELÉN S. A.

Firma: 22 de febrero de 2005

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 28.- La Empresa coordinará con el Sindicato para que por medio del INA u otra institución, se impartan cursos de capacitación técnica a sus empleados con un mínimo de 2 por año.

La Empresa cooperará, dentro de sus posibilidades, con los trabajadores que deseen concluir la secundaria; los casos se verán en la Junta de Relaciones Laborales.

CC8. EMPRESA: DEPARTAMENTO DE CARTÓN Y DE PLÁSTICO STANDARD FRUIT COMPANY

Firma: 22 de febrero de 2005

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 25.- inc. d) Durante la vigencia de esta Convención Colectiva, la Empresa otorgará hasta un total de 9 becas a sus trabajadores, por un monto de hasta máximo de €80.000.00 anuales cada una, para que realicen estudios fuera de sus horas laborales relacionadas con una actividad que sea de utilidad para la Empresa.

CC9. EMPRESA: REGISTRO NACIONAL

Firma: 29 de abril de 2005

Sindicato: SINTRARENA

Artículo 64.- Los Funcionarios del Registro Nacional tendrán la posibilidad de que se les brinde la debida capacitación y adiestramiento complementario mediante cursos, seminarios, becas y otros por medio del Departamento de Adiestramiento y la Escuela Registral, quienes deberán hacer del conocimiento de todos los servidores, oportunamente, las posibilidades mencionadas.

Para el análisis de los candidatos para recibir la capacitación y adiestramiento mencionado, se crea una Comisión bipartita de cuatro miembros, dos de los cuales serán representantes de los trabajadores, uno será escogido por SINTRARENA y el otro representante será escogido por todos los trabajadores del Registro Nacional. El escrutinio de los votos para la elección de este representante de los trabajadores podrá ser verificado por todas las organizaciones de trabajadores que así lo soliciten.

Los otros dos miembros de la Comisión serán representantes de la parte patronal.

La administración también brindará las facilidades de espacio y aulas para que SINTRARENA pueda brindar capacitación y/o formación profesional a través de convenios con diversos centros educativos.

CC10. EMPRESA: BANCO CRÉDITO AGRÍCOLA DE CARTAGO

Firma: 23 de diciembre de 2004

Sindicato: UNECA

Artículo 41.- El Banco capacitará a sus funcionarios, con cursos, seminarios y talleres para que estos adquieran conocimientos específicos que les permita desarrollar una labor eficiente y eficaz, acorde a la visión estratégica y valores institucionales así como

los objetivos de capacitación establecidos por la administración para el período y las funciones propias del cargo que desempeña.

Será facultad de la Gerencia General aprobar cursos, seminarios y talleres fuera del país, a los funcionarios del Banco. La designación se hará tomando en consideración:

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

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

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

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

Artículo 42.- La Dirección de Recursos Humanos confeccionará el Plan Anual de Capacitación en donde se incorporarán las actividades de capacitación y otorgamiento de becas a los empleados del Banco, cuyas políticas serán definidas por la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia General.

Este plan se informará oportunamente a UNECA.

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

CC11. EMPRESA: SERVICIOS LOGÍSTICOS DEL CARMEN

Firma: 27 de enero de 2005

Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarriles de Limón

Artículo 17.- La Empresa colaborará con cualquier curso que se organice para una mejor capacitación de los trabajadores en coordinación con el Sindicato.

CC12. EMPRESA: CORRUGADOS DEL GUARCO

Firma: 22 de febrero de 2005

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 28.- La Empresa coordinará con el Sindicato para que por medio del INA u otra institución, se impartan cursos de capacitación técnica a sus empleados con un mínimo de dos por año.

La Empresa cooperará, dentro de sus posibilidades, con los trabajadores que deseen concluir la secundaria, los casos se verán en la Junta de Relaciones Laborales.

CC13. EMPRESA: COMPAÑÍA INTERQUEPOS/MULTISERVICIO DEL SUR/PALMA TICA

Firma: 10 de diciembre de 2004

Sindicato: Sindicato de Trabajadores División de Quepos (SINTRADIQUE)

Artículo 16.- Las Compañías en su afán de cooperar e impulsar el desarrollo y fortalecimiento de la educación de los trabajadores y sus hijos, aportará a SINTRADIQUE para que éste distribuya justamente la suma de ₡2.070.000 para el curso lectivo de 2005,

€2.320.000 para el año 2006 y €2.600.000 para 2007, todo para financiar programas de becas.

El Sindicato se compromete a presentar para su aprobación los factores a considerar al momento de hacer la selección de los beneficiarios de las becas, igualmente presentará para su aprobación final la lista de beneficiarios de este programa y la información que le sea requerida para verificar los datos aprobados como factores de decisión. Esta lista será requisito para que se haga efectivo el giro de los montos arriba indicados. En caso de que exista alguna discrepancia de criterios con respecto a dicha lista la decisión final será resuelta mediante el mecanismo de Junta de Relaciones Laborales.

CC14. EMPRESA: BANCO DE COSTA RICA

Firma: 10 de octubre de 2005

Sindicato: UNEBANCO

Artículo 22.- EL Banco de Costa Rica estará obligado a mantener informados a sus trabajadores de la situación financiera, administrativa, presupuestaria, proyectos institucionales y en general acerca de la política de recursos humanos de la institución.

El Banco podrá realizar semestralmente en los meses de julio y diciembre de cada año, una reunión con todo su personal, con el fin de que la Administración informe a sus empleados del Banco sobre la marcha, los resultados obtenidos y las principales actividades relacionadas con la gestión del plan estratégico, los planes comerciales y operativos.

En la reunión a realizar en el mes de diciembre de cada año, se celebrará, además, el día del empleado, para lo cual el Banco destinará los recursos que razonablemente se requieren para llevar a cabo la actividad.

El Banco de Costa Rica tiene la obligación de adiestrar, capacitar y formar profesionalmente a sus empleados de acuerdo con los siguientes objetivos:

a) Fomentar la superación, el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Los cursos que aprueben los trabajadores se tomarán en cuenta en la evaluación de los factores del sistema de ascensos y promoción.

b) Promover una nueva cultura de trabajo que se oriente al servicio al cliente, trabajo en equipo y productividad.

c) Contribuir a mejorar la organización y funcionamiento de la entidad y coadyuvar en la vigencia de los valores y la ejecución satisfactoria de los planes y metas institucionales.

d) Capacitar a los empleados en la aplicación de nuevas tecnologías y herramientas para el mejoramiento en la ejecución de procesos.

e) Lograr una mejor orientación, potenciación y un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

f) El Banco promoverá la capacitación de los miembros del Comité Ejecutivo de UNEBANCO en asuntos de interés institucional y realidad nacional.

g) Para el logro de los objetivos indicados, el Banco de Costa Rica a través de la División de Recursos Humanos deberá:

1) Destinar anualmente los recursos económicos para la capacitación y formación de los colaboradores del Banco, el cual será igual o superior al 12% del rubro general de salarios del Banco presupuestados para ese mismo año.

2) Crear las condiciones de aprendizaje que faciliten el crecimiento personal de los empleados.

3) Desarrollar un portafolio de programas académico y servicios creativos con estándares internacionales, que promuevan el desarrollo de grupos innovadores, capa-

ces de acelerar las curvas de aprendizaje, replicar experiencias e identificar soluciones genuinas para contribuir a la competitividad del Banco de Costa Rica.

4) Poner en práctica nuevas alternativas y metodologías para ofrecer a los empleados oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.

5) Garantizar la igualdad de oportunidades a los funcionarios del Banco para poder acceder a los programas de capacitación que se establezcan, independientemente del área geográfica en que se encuentren o del puesto que ocupen.

CC15. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE SIQUIRRES

Firma: 12 de mayo de 2005

Sindicato: UTRAMUS

Artículo 55.- La Municipalidad consignará en su presupuesto anual la suma necesaria para otorgar becas mensuales no reembolsables a los trabajadores y los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

Veinte becas secundarias por la suma de €10.000 cada una

Diez becas universitarias por la suma de €13.000 cada una

Estos rubros tendrán un incremento actual del 10% anual.

AÑO 2004

CC16. EMPRESA: INCESA STANDARD

Firma: 31 de julio de 2004

Sindicato: Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares

Artículo 27.- La Empresa otorgará a todos sus trabajadores que deseen superarse una ayuda del 50% de los gastos correspondientes a estudios que ellos realicen, incluyendo matrícula. El reglamento que se aplicará es el siguiente:

- Este programa se aplicará a cualquier tipo de estudio que busque la superación personal del trabajador, cuando se trate de estudios básicos, como escuela o conclusión de estudios secundarios, si fueran estudios avanzados, técnicos o universitarios, deberán ser en áreas que le vayan a ayudar al trabajador a tener un mejor desempeño en su puesto, o en un puesto existente dentro de la empresa y siempre relacionado con la actividad de Incesa.

- Para poder disfrutar de este beneficio, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos: para estudios de tercer ciclo y bachillerato de secundaria, el trabajador deberá de haber trabajado por lo menos seis meses con la compañía. Para estudios técnicos o universitarios, el trabajador deberá de haber trabajado por lo menos un año con la compañía.

- La solicitud deberá ser aprobada por el Gerente de Planta.

- Al entregar el cheque correspondiente, el trabajador firmará una letra de cambio por el mismo monto del cheque.

- Si el trabajador abandona los estudios o pierde una o más materias deberá pagar a la empresa la cantidad entregada.

Una vez concluidos los estudios el trabajador estará adquiriendo un compromiso de trabajar con la compañía por un período mínimo de tiempo, de acuerdo a la siguiente tabla:

TIPO DE ESTUDIO	COMPROMISO DE TIEMPO
Educación básica escolar o bachillerato	ninguno
Educación en carreras técnicas	1 año
Educación superior universitaria	3 años
Educación universitaria de postgrado	3 años

Si el trabajador rompiera con este acuerdo, cancelará el monto que la compañía invirtió en él, en forma proporcional al tiempo dejado de laborar. En el caso de que el trabajador deje el estudio, antes de terminar su carrera, adquiere también un compromiso de trabajar con la empresa por un período que se calcula multiplicando la parte proporcional del nivel alcanzado en su carrera, por el tiempo señalado en la tabla anterior.

La Empresa también otorgará el 100% del costo de los textos oficiales que el centro de estudios indique, el reglamento será el siguiente:

- El estudiante deberá presentar al gerente respectivo un listado de los textos oficiales requeridos por el centro de estudios para el curso que se está tomando.

- La Empresa comprará únicamente los textos oficiales y el valor total de la compra será respaldado por una letra de cambio a favor de la empresa y por el mismo valor de los textos.

- Cuando los textos sean entregados a la biblioteca de la empresa para beneficio de todos los trabajadores, le será entregada su letra de cambio cancelada.

- Los textos deben ser esmeradamente cuidados y si no es así, se cobrará el valor del texto estropeado.

- Si se pierde una o más materias, o se abandona el estudio, se cobrará el 100% de la letra de cambio, salvo aquellos por enfermedad, accidente debidamente comprobado.

CC17. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO

Firma: 27 de setiembre de 2004

Sindicato: ANEP

Artículo 31.- La Municipalidad suministrará a los hijos de los trabajadores o a éstos que estén estudiando, una ayuda para la compra de material escolar a criterio del Concejo Municipal, que en ningún caso será inferior al paquete mínimo que fije el Ministerio de Educación Pública, lo anterior anualmente y a cada estudiante, por lo que la Municipalidad incluirá en el presupuesto ordinario de cada año la suma de €500.000.

CC18. EMPRESA: CHIRIQUI LAND COMPANY

Firma: 19 de febrero de 2004

Sindicato: SITRACHIRI

Artículo 109.- Con el objeto de contribuir en la educación de los trabajadores y sus hijos, la Empresa aportará durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la suma de €1.500.000, los cuales se les entregará al Sindicato en el término de los primeros 15 días del mes de enero de cada año. Y a más tardar el 31 de enero el sindicato debe presentar el detalle del gasto original en las oficinas Administrativas de la Empresa, la cual servirá para los efectos contables y certificaciones.

En caso de incumplimiento en cuanto al detalle del gasto la Empresa no hará el siguiente desembolso.

CC19. EMPRESA: COMPAÑÍA PALMA TICA/CÍA. AGRÍCOLA COTO DEL NORTE/MULTI SERVICIOS DEL SUR

Firma: 30 de julio de 2004

Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito

Artículo 8.- Las Compañías en su afán de cooperar e impulsar el desarrollo y fortalecimiento de la educación de los trabajadores y sus hijos e hijas contribuirán anualmente, si su condición económica así lo permite, a partir del mes de febrero de 2005, con la suma de €2.000.000 de colones la cual será administrada por el Sindicato.

El sindicato cumplirá las pautas del instructivo que regulará la administración y distribución equitativa de las becas.

El sindicato rendirá un informe anual de actividades a la unidad de Desarrollo Humano de las Compañías

CC20. EMPRESA: STANDARD FRUIT COMPANY (DEPARTAMENTO OPERACIONES TERMINAL DE LIMÓN)

Firma: 6 de mayo de 2004

Sindicato: SINTRASTAFACOR

Artículo 25.- b) Durante la vigencia de esta Convención Colectiva la empresa otorgará hasta un total de ocho becas a sus trabajadores por un monto de hasta máximo de €75.000 anuales cada una, para que realicen estudios fuera de sus horas laborales, relacionados con la actividad que sea de utilidad para la Empresa. Con el propósito de comprobar el aprovechamiento de los trabajadores, la Empresa podrá pedir información a la Escuela en que realicen los estudios [...].

d) La Empresa otorgará hasta un total de cuatro becas por un monto de hasta €60.000 anuales cada una, para que realicen estudios por correspondencia o comerciales fuera de su jornada. Este beneficio se registrá por el reglamento de becas existente.

CC21. EMPRESA: INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS

Firma: 27 de octubre de 2004

Sindicato: UPINS

Artículo 32.- El Instituto procurará el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores y en ese sentido investigará, programará y divulgará anualmente las necesidades de capacitación acordes con los planes de desarrollo del Instituto, con miras a lograr mayor productividad y eficiencia en su gestión aseguradora y empresarial. Para tal efecto implementará una política de subsidios y préstamos para formación del personal.

El subsidio se otorgará como ayuda para el pago de gastos de estudios formales que conlleven a la obtención de un título a nivel de educación secundaria, parauniversitaria, técnica o universitaria en instituciones debidamente autorizadas por el órgano estatal competente (Ministerio de Educación, CONESUP) y cualesquiera otros centros de estudio que el Instituto determine.

El sistema de préstamos para educación está normado en el inciso a) del Artículo 24 de esta Convención y su respectivo Reglamento de Crédito para Financiamiento de Planes Especiales a Empleados. Este sistema operará en forma independiente o complementaria al subsidio de estudios.

Artículo 33.- Para obtener el subsidio deben ocurrir las siguientes circunstancias:

1) Que el trabajador esté nombrado en firme y tenga más de dos años de laborar ininterrumpidamente para la Institución.

2) Tener aprobado el 50% del Programa de Peritazgo en Seguros o 6 cursos específicos del área de seguros del Programa de Diplomado.

3) Debe poseer una evaluación del desempeño mínima de bueno.

4) Que el tiempo dedicado a los estudios sea fuera de la jornada de trabajo. En caso que el trabajador requiera tiempo dentro de la jornada de trabajo el Jefe del solicitante dará su criterio por escrito.

5) La solicitud de subsidio incluirá un plan de desarrollo individual en el Centro de Estudios elegido. Ese plan deberá cumplirse cabalmente, salvo cuando medien circunstancias de fuerza mayor, cuya calificación hará la Dirección de Recursos Humanos del Instituto.

6) Que no haya sido suspendido durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de subsidio ante la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 34.- Los conceptos objeto de subsidio son los siguientes:

a.- Derecho de matrícula.

b.- Materias matriculadas.

c.- Libros de texto, siempre que se obtenga matrícula de honor. El costo de los libros no excederá el 50% del valor conjunto de la matrícula y el subsidio del período en que obtuvo el derecho a la matrícula de honor.

d.- Derecho de matrícula de seminarios de grado.

e.- Derecho de pruebas de grado.

f.- Tesis o trabajos de graduación que sean sobre un tema de interés para el Instituto.

g.- Derechos de incorporación a Colegios Profesionales en carreras de interés institucional.

Respecto al punto b) se reconocerá como valor máximo por crédito el 125% del costo del mismo en la Universidad de Costa Rica, sujeto a un tope máximo del 70% del costo de la materia matriculada en otros centros universitarios. Cuando se trate de centros universitarios estatales en sedes regionales ubicadas fuera del Valle Central, no operará el límite establecido en el párrafo anterior.

En relación con el resto de los conceptos estipulados en los incisos a, d, e, f, g, el monto de tales beneficios será definido dentro del Plan de Capacitación, tomando en consideración el criterio del Comité de Formación, y divulgados al personal del INS en enero de cada año.

De acuerdo con los objetivos institucionales y la política de subsidios para educación se dará prioridad a los estudios superiores en centros estatales.

Artículo 35.- Con el propósito de promover la investigación en temas de interés, el Instituto concederá licencia con goce de salario hasta por 30 (treinta) días hábiles de manera continua o fraccionada por única vez y a disfrutar durante el término de un año, sujeto a una evaluación de servicios mínima de bueno, para que sus trabajadores realicen tesis o proyectos de graduación a nivel de Bachillerato Universitario o Grado Superior, en cualquiera de estos casos:

1) Cuando se trate de una carrera y un tema de interés institucional de acuerdo con las políticas establecidas por la Dirección de Recursos Humanos.

2) Cuando el tema de la investigación esté relacionado en más de un 70% con las labores del trabajador a juicio de la Dirección de Recursos Humanos y éste haya prestado servicios eficientes al Instituto por cinco años o más.

En estos casos deberá formalizarse un contrato que garantice el cumplimiento del plan de trabajo del estudiante, sujeto a las disposiciones vigentes.

Artículo 36.- Las carreras objeto de subsidio se definen de la siguiente manera:

a.- Carreras de interés institucional. Son aquellas que la Institución requiera promover para el logro de sus objetivos institucionales. En este renglón el Instituto subsidiará el 100% (cien por ciento) de los créditos o unidades académicas que proporcionen las materias que curse en el período lectivo, sujeto al límite indicado en el Artículo 34.

b.- Carreras no prioritarias. Son aquellas que permiten la formación en áreas complementarias del conocimiento. Para este renglón el Instituto subsidiará hasta un 50% (cincuenta por ciento) de los créditos o unidades académicas que proporcionen las materias que curse en el período lectivo, sujeto al límite indicado en el Artículo 34.

Del presupuesto total asignado para atender el beneficio del presente artículo, como máximo un 25% (veinticinco por ciento) de aquél será destinado a las carreras contempladas en el inciso b.

La Dirección de Recursos Humanos -tomando en cuenta de previo el criterio de la UPINS- determinará y comunicará a todo el personal en el mes de enero de cada año, aquellas carreras que deberán ser ubicadas dentro de las especificaciones a y b señaladas en este Artículo.

Artículo 37.- El trabajador con subsidio para educación debe presentar los certificados que acrediten su aprobación, en un plazo máximo de un mes a partir de su entrega por el respectivo centro de estudios. La Dirección de Recursos Humanos podrá verificar el aprovechamiento de los estudios, cuando lo estime oportuno.

A partir de 1997, el Instituto otorgará un préstamo inicial por única vez, para cubrir el subsidio de todos los trabajadores que así lo soliciten, a rebajar en un plazo de 12 (doce) meses. A partir del siguiente período objeto de subsidio, el Instituto pagará la suma correspondiente conforme la materia ganada y la presentación de los atestados correspondientes o comprobante de materia aprobada.

Artículo 38.- El trabajador se obliga a servir al Instituto por un período de un año por cada año de subsidio o fracción superior a seis meses. Si terminara la relación laboral por causa imputable al trabajador antes de completar el período éste debe reintegrar la suma total del subsidio.

Artículo 39.- El reintegro, salvo los términos del artículo anterior, podrá cargarse a la cuenta de anticipo de salarios, pagadero en diez cuotas mensuales consecutivas adicionales al que en ese momento tuviese que atender (este cargo está sujeto a los beneficios del Artículo 23). En caso de abandono de estudios no tendrá derecho a esta facilidad, debiendo reintegrar el subsidio de la(s) materia(s) abandonada(s) en un solo pago.

Artículo 40.- Como complemento al plan de subsidio para educación, el Instituto podrá conceder becas para que sus trabajadores realicen estudios en las disciplinas que la Institución requiera. Se considerará beca:

a.- Cuando se trate de planes de estudios que se realicen fuera de la jornada de trabajo y que conduzcan a la obtención de un título a nivel técnico, parauniversitario o universitario que la Gerencia determine necesario promover y cuyos beneficios y/o costos superen los establecidos en el Capítulo VII.

b.- Planes de estudio de carreras completas y cursos o pasantías en el país o en el exterior que requieran licencia con goce de salario por períodos mayores a 60 días naturales.

c.- Estudios o pasantías en el exterior por períodos menores de 60 días.

Las becas señaladas en los incisos b y c son de aprobación de la Junta Directiva.

En el caso específico de las becas indicadas en el inciso b), la Junta Directiva aprobará las solicitudes y candidaturas de beca propuestas por la Gerencia.

Artículo 41.- Para el escogimiento del becario, se tomarán en cuenta las características que se estimen indispensables, según la naturaleza de los estudios, tales como: preparación académica, experiencia en labores relacionadas con las asignaturas, experiencia y capacidad para transmitir conocimientos, evaluación del desempeño mínima de bueno, eficiencia, productividad y antigüedad laboral no menor de cinco años cuando se trate de una beca en el exterior y de dos años cuando sea en el país. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos suministrar el estudio de dichos aspectos.

No podrá otorgársele beca a quien haya sido suspendido durante el año calendario inmediato anterior a la fecha de la apertura del concurso beca.

Artículo 42.- El Comité de Formación es un órgano asesor de la Gerencia. Sus recomendaciones tienen carácter indicador y orientador. Estará integrado por el Jefe de la Dirección de Recursos Humanos, un representante de la Gerencia, el Jefe del Departamento de Capacitación y Desarrollo y tres representantes de UPINS.

Cuando estudie solicitudes propuestas por otras Direcciones, sus Jefes lo integrarán, con derecho a voz.

Artículo 43.- El Instituto garantizará al becario la continuidad de la relación laboral. Cuando los estudios se realicen en el exterior, suplirá los pasajes de ida y regreso, al país donde estudiará y le reconocerá, por mes, una suma razonable para su subsistencia en el exterior y la de su esposa e hijos en Costa Rica.

Artículo 44.- Además de las obligaciones que se estipulen en el contrato, el becario debe:

a.- Informar regularmente al Instituto, con los atestados del caso, el avance de los estudios.

b.- Concluir los estudios de manera satisfactoria. Los resultados deben comprobarse mediante documentos, salvo circunstancias de fuerza mayor.

c.- Al concluir sus estudios, prestar servicios regulares al Instituto, por un período señalado por la Administración Superior, de acuerdo con la naturaleza y costo de la beca, de hasta 3 (tres) veces la duración de los estudios, sin que dicho plazo sea menor de 6 (seis) meses y mayor de 5 (cinco) años. La duración de los estudios se define como el tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del programa de estudios y la fecha de la finalización o interrupción de los mismos.

d.- Aplicar los conocimientos adquiridos y transmitirlos a los trabajadores del Instituto que se le indique por parte de Recursos Humanos, en un plazo no mayor de 30 días naturales después de su finalización.

e.- Presentar en un período máximo de 3 (tres) meses, a partir de la finalización de los estudios, un informe sobre los cursos, la tesis de grado y los trabajos realizados para la graduación. Estos documentos pasarán a formar parte de la Biblioteca de la Institución.

f.- En viajes de observación y estudio, el beneficiario deberá presentar un informe, con copia a la Biblioteca del Instituto, centro al que, de manera general, debe remitirse copia de todo trabajo de interés institucional, realizado por el personal.

El incumplimiento de lo anterior hará incurrir al trabajador en la obligación de reintegrar las sumas giradas, salvo casos de fuerza mayor o justificación válida a criterio de la Dirección de Recursos Humanos, de conformidad con lo que estipula el presente Artículo.

Artículo 45.- Si los estudios, por culpa del becario, quedaren inconclusos o no se terminaren a satisfacción del Instituto, o si aquél no se presentare a trabajar de acuerdo con las condiciones del Contrato, el becario incurre en la obligación de reintegrar las sumas giradas por concepto de sueldos, matrículas, subvenciones, viáticos, libros, seguros y toda aquella ayuda económica que le hubiere prestado el Instituto para tal fin.

Además, el Instituto cobrará sobre esas sumas, los intereses calculados con base en el rendimiento medio de las inversiones de corto plazo registrado por el Instituto en el período fiscal inmediato anterior, sin perjuicio de aplicar en forma complementaria lo dispuesto en el inciso c) del artículo anterior.

Si el empleado interrumpe por voluntad o culpa suya, el período de trabajo establecido por la Administración Superior de acuerdo con el inciso c) del artículo 44, el reintegro de las sumas giradas será proporcional al tiempo faltante para completar el período de servicios convenidos

Artículo 46.- Para el cumplimiento de todas las obligaciones financieras contraídas por la concesión de una beca, el beneficiario deberá dar las garantías que el Instituto considere necesarias.

Artículo 47.- El Instituto podrá conceder licencias especiales a fin de que sus trabajadores realicen estudios de demostrado interés para la Institución. Estas licencias se otorgarán en los siguientes casos, sujetas a la calificación de servicios:

a.- Cuando se trate de beca otorgada por la Institución.

b.- Cuando estos estudios sean cubiertos por beca u otras facilidades financieras ofrecidas por cualquier Gobierno, incluido el de Costa Rica, o cualesquiera instituciones nacionales o internacionales, de reconocida solvencia moral y económica. En este caso se podrá conceder licencia con goce de salario siempre que el interesado aporte atestados que demuestren que los estudios que realizará son de interés institucional. La Gerencia del Instituto podrá, si lo considera procedente, complementarla con otros beneficios que aquella contemple.

Las licencias incluidas en los puntos a y b anteriores, estarán sujetas a la aprobación de la Junta Directiva del Instituto, la cual determinará la remuneración que debe reconocerse durante el tiempo de estudio.

Artículo 48.- Las becas y licencias reguladas en este Capítulo serán objeto de contrato entre el beneficiario y el Instituto. Se entiende que la presente Convención forma parte integral de cualquier contrato de esta índole

AÑO 2003

CC22. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE PUNTARENAS

Firma: 24 de abril de 2003

Sindicato: Unión de Trabajadores Municipales

Artículo 10.- La Municipalidad otorgará a todos sus trabajadores que deseen superarse una ayuda del 100% de los gastos correspondientes a estudios que ellos realicen, incluyendo matrícula. El reglamento que se aplicará es el siguiente:

- Este programa se aplicará a cualquier tipo de estudio que busque la superación personal del trabajador, cuando se trate de estudios básicos, como escuela o conclusión de estudios secundarios, si fueran estudios avanzados, técnicos o universitarios, deberán ser en áreas que le vayan a ayudar al trabajador a tener un mejor desempeño en su puesto, o en un puesto existente dentro de la empresa y siempre relacionado con la actividad de la Municipalidad.

- Para poder disfrutar de este beneficio, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos: para estudios de tercer ciclo y bachillerato de secundaria, el trabajador deberá haber trabajado por lo menos seis meses con la Municipalidad. Para estudios técnicos o universitarios, el trabajador deberá haber trabajado por lo menos un año.

- La solicitud deberá ser aprobada por el Alcalde.
- Al entregar el cheque correspondiente, el trabajador firmará una letra de cambio por el mismo monto del cheque.
- Si el trabajador abandona los estudios o pierde una o más materias deberá pagar a la Municipalidad la cantidad entregada.

Una vez concluidos los estudios el trabajador estará adquiriendo un compromiso de trabajar con la Municipalidad por un período mínimo de tiempo, de acuerdo a la siguiente tabla:

TIPO DE ESTUDIO	COMPROMISO DE TIEMPO
Educación básica escolar o bachillerato	ninguno
Educación en carreras técnicas	1 año
Educación superior universitaria	3 años
Educación universitaria de postgrado	3 años

Si el trabajador rompiera con este acuerdo, cancelará el monto que la Municipalidad invirtió en él, en forma proporcional al tiempo dejado de laborar. En el caso de que el trabajador deje el estudio, antes de terminar su carrera, adquiere también un compromiso de trabajar con la empresa por un período que se calcula multiplicando la parte proporcional del nivel alcanzado en su carrera, por el tiempo señalado en la tabla anterior.

La Empresa también otorgará el 100% del costo de los textos oficiales que el centro de estudios indique, el reglamento será el siguiente:

- El estudiante deberá presentar al gerente respectivo un listado de los textos oficiales requeridos por el centro de estudios para el curso que se está tomando.
- La Municipalidad comprará únicamente los textos oficiales y el valor total de la compra será respaldado por una letra de cambio a favor de la empresa y por el mismo valor de los textos.
- Cuando los textos sean entregados a la biblioteca de la empresa para beneficio de todos los trabajadores, le será entregada su letra de cambio cancelada.
- Los textos deben ser esmeradamente cuidados y si no es así, se cobrará el valor del texto estropeado.
- Si se pierde una o más materias, o se abandona el estudio, se cobrará el 100% de la letra de cambio, salvo aquellos por enfermedad, accidente debidamente comprobado.

CC23. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE GRECIA

Firma: 24 de abril de 2003

Sindicato: Trabajadores Municipales de Grecia

Artículo 10.- La Municipalidad estará anuente a contribuir a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboren, en cooperación con el INA, IFAM, o cualquier otra institución que redunde en la formación profesional y en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presente los técnicos y trabajadores calificados nacionales o extranjeros que presten los servicios a esta Municipalidad, así como demás facilidades existentes en ésta, sin excluir la utilización de instructores de los institutos mencionados tanto en centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.

Artículo 11.- La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad, tomando en cuenta tanto a la parte obrera como a la administrativa, con la finalidad de contribuir, mantener o mejorar la productividad, para obtener mejores calificaciones de la mano obrera, propender a la estabilidad en el trabajo.

Las partes convienen en que el sistema de formación profesional dentro de la municipalidad se organizará de manera que facilite el traslado de un tipo de formación a otro,

y que se facilite también el acceso a las etapas sucesivas y a los diferentes grados de formación, habida cuenta de sus aptitudes e inclinaciones.

Las partes convienen en que será la Junta de Relaciones Laborales la que fungirá como comité consultivo de la formación y que corresponderá a éste celebrar y deliberar con la Municipalidad sobre la capacitación de los trabajadores.

AÑO 2002

CC24. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

Firma: 7 de mayo de 2002

Sindicato: SITRAMUMO

Artículo 51.- La municipalidad otorgará a los trabajadores que se encuentren estudiando, una compensación en tiempo jornada laboral, para que asistan a lecciones, previa justificación de las mismas.

Los estudios deberán de estar en relación con asuntos de interés municipal.

CC25. EMPRESA: BANCO NACIONAL DE COSTA RICA

Firma: 1º de febrero de 2002

Sindicato: Sindicato de Trabajadores del Banco Nacional de Costa Rica

Artículo 48.- Incentivo al Personal por Estudios Realizados al Servicio del Banco.

A partir de la fecha en que entra en vigencia la presente Convención, y sin efecto retroactivo, el Banco reconocerá, en forma adicional, aumentos semanales de sueldo (en el rubro Reconocimiento Especial), a aquellos empleados que después del 1º de enero de 1974 hayan cursado o cursen carreras universitarias, o hayan obtenido títulos universitarios y estudios contables, según la siguiente escala:

Estudios de Contabilidad

Contador Privado incorporado al Colegio C.P.C.P.: Incentivo ₡777,60 sem.

Estudios Universitarios

Pregrado	Incentivo	Acumulado
1 ^{er} año	₡262,80 sem	₡262,80 sem
2º Año	₡308,80 sem	₡571,60 sem
Título	₡617,60 sem	₡1.189,20 sem
Total	₡1.189,20 sem	
Grado	Incentivo	Acumulado
1 ^{er} Año	₡262,80 sem	₡262,80 sem
2º Año	₡308,80 sem	₡571,60 sem
3 ^{er} Año	₡519,60 sem	₡1.091,20 sem
4º Año	₡519,60 sem	₡1.610,80 sem
Bachiller	₡555,25 sem	₡2.166,05 sem
5º Año	₡617,60 sem	₡2.783,65 sem
Licenciatura	₡1.297,60 sem	₡4.081,25 sem
Total		₡4.081,25 sem

Postgrado

Maestría ₡1.558,90 sem.

Doctorado ₡1.335,35 sem.

A todos aquellos empleados que, a partir del 1º de enero de 1974 hayan aprobado años académicos completos, o su equivalente en créditos de una misma carrera, o que

obtengan títulos de pregrado, grado y postgrado académico, les serán reconocidos los aumentos por esos conceptos, de acuerdo con la escala indicada.

Tratándose de empleados que soliciten este incentivo y que empiecen a laborar después del 9 de diciembre de 1997, se establece el siguiente sistema de incentivo por estudios realizados:

GRADO	Monto
Bachillerato	¢2.166,35 sem
Licenciatura	¢4.082,75 sem
POSTGRADO	Monto
Maestría	¢1.484,65 sem
Doctorado	¢2.335,85 sem

En estos casos se aplicarán, en lo pertinente, las disposiciones anteriormente establecidas.

Es entendido que aquellos profesionales que el Banco contrate en su condición de tales, para el desempeño de puestos que requieran esa calidad, no se les hará el reconocimiento indicado.

Tampoco corresponderá este reconocimiento por estudios realizados antes de ingresar al servicio del Banco.

Cuando se presente el título correspondiente a una segunda licenciatura, se reconocerá la suma de ¢1.297,55 semanales, siempre que la base académica sea de interés para el Banco. En caso de que sea denegada la gestión por el Centro de Capacitación, el empleado interesado podrá someterla a la Junta de Relaciones de Trabajo para su calificación.

La Junta de Relaciones de Trabajo velará por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. La Administración de lo que dispone este artículo, es responsabilidad del Centro de Capacitación.

El empleado interesado presentará a la Dirección de Desarrollo Organizacional los atestados correspondientes emanados de la Universidad en que cursó los estudios.

El reconocimiento se hará a partir de la vigencia de la correspondiente Acción de Personal.

Queda entendido que la solicitud deberá ser atendida con la mayor diligencia. Para acogerse al beneficio aquí contemplado, bastará que el empleado presente certificación del Departamento de Registro o Escuela de la Universidad respectiva, en que haga constar que obtuvo el grado académico correspondiente, no siendo obligatoria, en consecuencia la presentación del título para este fin.

El Banco reconocerá sumas extra-escala de sueldos a todos los funcionarios o empleados que participen en programas de capacitación, externos o internos, que se consideren de gran interés para el desarrollo de sus actividades, previa determinación del nivel de los mismos y de conformidad con el criterio que al respecto brinde el Centro de Capacitación y la aprobación definitiva por parte de la Gerencia General. Se otorgará un reconocimiento equivalente al nivel que corresponda dentro de lo establecido en la escala de este artículo, de acuerdo con la cobertura, duración, intensidad y excelencia del programa de que se trate. Es entendido que tales reconocimientos se harán en aquellos casos en que se trate de programas constituidos por módulos que conllevan a la formación integral en áreas específicas y que tiendan a la satisfacción de necesidades reales de formación del funcionario bancario.

Becas y Sistemas de Pagos:

El otorgamiento de becas y el sistema de pagos quedará a criterio del Banco Nacional según intereses institucionales y la disponibilidad del presupuesto.

El otorgamiento de becas y el sistema de pagos está regulado por la normativa que estipule la Gerencia General y la administración será responsabilidad del Centro de Capacitación; salvo aquellos derechos de los que actualmente gozan los empleados.

Reintegro por estudios:

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

En el caso de estudios a nivel de postgrado, corresponderá al Gerente 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 regirá únicamente para aquellas carreras universitarias, cuya base académica sea de interés para el Banco. Para estos efectos el Centro de Capacitación 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.

Quedan a salvo los derechos de los empleados que actualmente disfrutaban de este sistema.

Reconocimiento económico a instructores internos:

El Banco brindará un reconocimiento económico a aquellos funcionarios que sean designados instructores en los programas de entrenamiento que lleve a cabo el Centro de Capacitación, 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.

Artículo 49.- Incentivo Especial Anual por Años de Servicio.

El Banco otorgará a los empleados que obtengan en la Evaluación del Desempeño como mínimo satisfactorio, un incentivo especial anual por años de servicio conforme a la siguiente escala:

a) Al cumplir 10 años de servicio pero menos de 15 años, un importe equivalente a una semana de salario.

b) Al cumplir 15 años de servicio pero menos de 20 años, un importe equivalente a dos semanas de salario.

c) Al cumplir 20 años de servicio y en adelante, un importe equivalente a tres semanas de salario.

La entrega del incentivo se hará en la primera quincena de febrero a los empleados que durante el primer semestre cumplan años de servicio, y en la primera quincena de agosto a los que cumplan años de servicio durante el segundo semestre.

El derecho al incentivo aquí contemplado, tendrá vigencia desde la primera semana del mes de enero de 1980, y el pago de lo correspondiente al primer semestre se hará una vez aprobado el presupuesto respectivo por la Contraloría General de la República; en lo referente al inciso c) de este artículo, la vigencia del mismo será a partir de la primera semana de enero de 1986.

CC26. EMPRESA: JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Firma: 25 de setiembre de 2002

Sindicato: ANEP

Artículo 24.- Para garantizar la eficiencia y el desarrollo institucional, acorde con su misión y visión, la Junta se compromete a establecer y mantener un programa permanente de capacitación y formación del personal, acorde con las políticas que disponga la Junta Directiva, previa recomendación del comité de becas.

El referido programa se deberá incorporar en el proyecto del presupuesto institucional que apruebe la Junta Directiva en el mes de setiembre de cada año y publicarse a partir de la aprobación del Plan Presupuesto por la Contraloría General de la República.

La Junta dará representación en el Comité de Becas a un representante de la seccional de la ANEP.

Artículo 36.- La Junta otorgará permiso o licencia sin goce de salario en los siguientes casos:

b) hasta por un año para:

ii. Realización de estudios académicos a nivel superior pregrado, grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo.

AÑO 2000

CC27. EMPRESA: PRODUCTOS DE CONCRETO

Firma: 13 de setiembre de 2000

Sindicato: Trabajadores de Productos de Concreto

Artículo 20.- La empresa implementará cursos de capacitación que sean útiles tanto al trabajador en su carácter personal como para el desempeño de sus labores. Tendrá a derecho a asistir a estos cursos todo trabajador que haya cumplido con su período de prueba.

Cada año la empresa y el sindicato conjuntamente prepararán un calendario de estos cursos, de manera que se satisfagan en la medida de lo posible las necesidades de capacitación de los trabajadores.

Adicional a estos cursos, la empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores cuyos cargos lo requieran un sistema para financiar y subsidiar si se considera necesario, estudios formales a niveles parauniversitarios o universitarios, así como cursos cortos de temas que se consideren importantes. Tal tipo de ayuda se otorgará en aquellos casos en los que la empresa considere que tales estudios son indispensables para el buen desempeño y trayectoria del funcionario de la organización. Para tal efecto, la empresa elaborará un reglamento de becas que regirá las responsabilidades y las obligaciones de las partes.