

FECHA: 23 de Julio del 2024

NOMBRE: David Castro Zeledón

CEDULA: 1-0970-0222

TIPO DE PROCESO: Recurso de Amparo

EN CONTRA DE: Banco Nacional de Costa Rica

DERECHO VIOLENTADO:

- Cambio de jornada unilateral por parte del patrono, violentando la VIII Convención Colectiva.
- UIS Variandi.
- Derechos Adquiridos.
- Cambio de día de descanso y jornada sin la aceptación de los empleados.

Señoras y señores magistrados de la Sala Constitucional, por este medio interpongo un recurso de amparo en contra del Banco Nacional de Costa Rica, por cuanto unilateralmente y con carácter obligatorio quieren cambiar nuestra jornada laboral, actualmente laboramos de lunes a viernes y quieren forzar un cambio para laborar de lunes a sábado.

El banco como medida estratégica desea realizar este cambio de horario y de jornada a partir del 5 de agosto del presente año, sin existir (o al menos no se ha dado a conocer, aunque se ha solicitado) el estudio de mercado que haya elaborado el Banco Nacional para respaldar la sostenibilidad del negocio y el beneficio de la clientela para abrir en ciertas oficinas, en cuenta la Sucursal de Grecia, los sábados. En cuanto al cambio de horario por parte de los empleados no existe ningún inconveniente y es potestad del banco en cambiarlo a sus necesidades, pero con relación al cambio de jornada si debe existir un acuerdo bilateral para aceptar trabajar un día adicional a la semana, a saber, los sábados. Ninguno de los empleados aquí firmantes hemos aceptado ningún cambio de jornada y nos apegamos a la VIII Convención Colectiva firmada, en donde en su artículo 21 indica:

“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.”

Debo reiterar que los empleados no aceptan los días sábados y que también se indica en este artículo que los días de descanso deben ser dos días consecutivos semanales, que no podrían darse si hubiera una rotación entre los empleados (en el cambio de rotación un grupo siempre se trabajarían 6 días consecutivos), otra idea planteada por los jefes es trabajar a un solo grupo todos los sábados y otro grupo mantener el horario actual, sería una medida discriminatoria con cualquier criterio que se quiera utilizar para escoger quien labora estos días.

Argumentamos a que existe un IUS Variandi abusivo de parte del banco por tomar un cambio de jornada unilateralmente en contra de la VIII Convención Colectiva, además empleados de 5, 10 y más años laborados en la institución de lunes a viernes consideramos un atropello a los derechos adquiridos, en cuanto existen condiciones familiares y económicas que se están viendo afectadas con esta decisión unilateral.

Adicionalmente según el compendio de criterios jurídicos laborales del MTSS, Cambio Día de Descanso y Jornada DAJ-AE-028-12, cito:

“Es ilegal que el patrono cambie de forma unilateral, el día de descanso del trabajador, hacerlo, lleva implícito una variación de jornada que no le está permitido hacer. Si el patrono solicita a los trabajadores que laboren en su día de descanso, pueden hacerlo, pero debe remunerárseles en forma doble ese día de trabajo. Es ilegal que el patrono solicite que se labore en el día de descanso y le indique que en sustitución de ese día le dará otro día libre, pues el trabajo en día de descanso se paga con dinero y no con tiempo”

Considerando que los días libres deben ser consecutivos según la convención, el criterio del banco no podrá ser nunca el cambiar la jornada ordinaria actual:

“Ilegal: Combinación de Jornadas en la Misma Semana DAJ-AE-049-12: Se trata de un tipo de jornada no especificada legalmente, pues combina en una misma semana dos tipos de jornadas distintas. Los trabajadores durante la semana deben laborar únicamente un tipo jornada ordinaria, no dos, ni mucho menos tres, por cuanto estos deben conocer el límite de la jornada laboral durante la semana. Es decir, deben laborar solamente jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna, no las tres durante la

misma semana laboral. Combinar las jornadas de trabajo tiene el problema central de establecer el límite semanal que debe aplicarse.

Luego de forma arbitraria el banco quiere cambiar el tipo de jornada, fraccionando los días o incluso queriendo incluir una jornada extraordinaria al no poder cumplir con la norma de otorgar los dos días libres consecutivos, cito:

“Jornada Extraordinaria DAJ-AE-092-2008: La jornada extraordinaria, es una excepción legal que permite laborar más allá de la jornada ordinaria, pero solamente en casos especiales, emergentes, urgentes de la empresa. Este tipo de jornada, por disposición del artículo 140 del Código de Trabajo, debe ser remunerada con un 50 por ciento adicional al valor de la hora ordinaria. No existe, a nivel de la legislación laboral, la posibilidad de pagar o compensar el tiempo extraordinario laborado, con tiempo de reposición. Esta figura, utilizada en algunas Instituciones del estado, es totalmente ilegal, no existe norma alguna que hasta el momento permita esa compensación, por ello el tiempo extraordinario siempre debe pagarse con dinero.”

Por último y no menos importante, al momento de enterarnos de la propuesta que nos fue enviado por correo, solicitamos que nos respondieran las inquietudes sobre las jornadas que se estaban planteando, adicionalmente el Sindicato de Empleados del Banco Nacional (SEBANA) y el sindicato de Trabajadores Bancarios (SITRABANC) realizaron las consultas pertinentes al caso. Hasta el momento el Banco Nacional no ha contestado a los cuestionamientos, preguntas e inquietudes a ninguna de las partes, mostrando una total falta de negociación, donde confirmamos una vez más que ésta es una decisión antojadiza, unilateral e ilegal desde nuestro punto de vista.

También solicitamos al departamento de recursos humanos del Banco Nacional copia de nuestros contratos de trabajo para verificar en cuales casos el banco tiene la potestad de cambiar la jornada de trabajo, pero a la mitad de los compañeros no les ha llegado el contrato solicitado, adjuntamos copia de unos de los contratos que si enviaron donde indica que el banco puede hacer el cambio de horario, pero no indica potestad al cambio de jornada.

PETITORIA:

Solicitamos a los y las magistradas de la Sala Constitucional otorgar una medida cautelar en contra de la decisión del Banco Nacional de Costa Rica para cambiar la jornada laboral de lunes a sábados, dar una prórroga hasta que la Sala resuelva si esta medida está apegada a los acuerdos bilaterales y no violentan derechos adquiridos laborales o pretenden discriminar a los empleados con diferente tipo de contrato laboral (ocasionales, salario de mercado) para utilizarlos en este día adicional de jornada.

Convenciones Colectivas: Son acuerdos negociados entre los sindicatos y los empleadores, que establecen condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en el Código de Trabajo. Estas convenciones pueden abarcar temas como *salarios, horarios, beneficios adicionales*, entre otros.

<https://sebanacr.com/convencion-colectiva/>

DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA

DAJ-AE-015-13

31 de enero del 2013

El IUS VARIANDI es la facultad que tiene el patrono, como organizador y coordinador del trabajo y en ejercicio de su facultad de dirección y fiscalización, de decidir la forma de administrar su personal e incluso modificar, aún contra la voluntad del trabajador, algunas condiciones en que se ha venido prestando en la relación laboral, siempre y cuando exista una justa necesidad de la empresa. Sin embargo, ese poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, la más importante de ellas es que su ejercicio no puede recaer sobre las condiciones o elementos principales del contrato de trabajo como serían el salario, la jornada, la jerarquía, entre otras.

Esa facultad de modificar las condiciones de trabajo es lícita en tanto no se cause al trabajador un daño o perjuicio de importancia, ni conlleve una alteración radical del régimen convenido, sea modificación radical de las funciones para las que fue contratado, le cree una situación humillante o injuriosa, le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad o que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato.

Conforme lo dicho hasta aquí, el patrono no se encuentra facultado para hacer modificaciones de jornada, por cuanto tal modificación se daría en uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ajenos al poder de dirección patronal, configurándose así un uso abusivo del Ius Variandi al realizarse una modificación unilateral por parte del patrono que escapa a su poder de dirección.

Al respecto ver Sentencia N° 3115 del Tribunal Superior de Trabajo de las 8:25 horas del 6 de diciembre de 1982.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Res: 2008-000827 a las 09:50 horas del 26 de septiembre del 2008.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Res: 2004-01110, a las 09:30 horas del 21 de diciembre del año 2004. Ver en este mismo sentido, Res: 2005-00754, a las 09:40 horas del 9 de setiembre de 2005.

Cambio Día de Descanso y Jornada DAJ-AE-028-12

Es ilegal que el patrono cambie de forma unilateral, el día de descanso del trabajador, hacerlo, lleva implícito una variación de jornada que no le está permitido hacer. Si el patrono solicita a los trabajadores que laboren en su día de descanso, pueden hacerlo, pero debe remunerárseles en forma doble ese día de trabajo. Es ilegal que el patrono solicite que se labore en el día de descanso y le indique que en sustitución de ese día le dará otro día libre, pues el trabajo en día de descanso se paga con dinero y no con tiempo.

Condiciones para Acumulación de Descanso Semanal DAJ-AE-49-11

La acumulación de descansos procede únicamente si se presentan los siguientes supuestos: a) Se trate de una acumulación mensual de los descansos semanales. B) Las labores que desarrolla la empresa no sean pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecuten al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. La autorización para acumulación de descansos semanales termina cuando desaparecen las condiciones que generaron este tipo de jornada, sin que esto genere derechos adquiridos ni situaciones jurídicamente consolidadas.

Descanso Semanal DAJ-AE-004-2010

No es permisible variar el día de descanso, pues ello implica un cambio de la jornada de trabajo semanal, y este uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo que no puede ser cambiado en forma unilateral por el patrono, máxime si se demuestra con ello un grave perjuicio para el trabajador, lo cuál sería evidente debido a la inseguridad que produciría el no tener certeza de cuál es el día que será destinado para el descanso cada semana, con las evidentes consecuencias negativas en materia de salud ocupacional. Sobre la presentación de incapacidades, ausencias injustificadas o licencia sin goce de salario, no constituirían causas que le permita reprogramar el día de descanso del trabajador que se incapacita. Ello, por cuanto la reprogramación de ese día violentaría el derecho de todo trabajador de contar con un día fijo de descanso y además sería una especie de sanción por ausentarse a su trabajo, en el caso de las incapacidades o de los permisos sin goce de salario.



BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
Dirección de Recursos Humanos
Unidad de Operaciones

CONTRATO DE TRABAJO

Empleado: 13294

Entre nosotros: el Banco Nacional de Costa Rica, de este domicilio, que en adelante se denominará PATRONO y DAVID CASTRO ZELEDON, mayor, CASADO (A), vecino (a) de RODRIGUEZ, VALVERDE VEGA, ALAJUELA, portador de la cédula de identidad número 1-0970-0222, que en adelante se denominará el TRABAJADOR, en la fecha de hoy convenimos en el presente contrato de trabajo que se registró en lo principal, por las siguientes estipulaciones:

1. El Trabajador se compromete a prestar sus servicios al Patrono en el puesto de **FUNCIONARIO DE SERVICIOS BANCARIOS**. Es entendido que el Patrono podrá ocupar al trabajador en otras labores compatibles con sus aptitudes, siempre y que sean análogas a aquellas para cuya ejecución es contratado.
2. El Trabajador prestará sus servicios en las oficinas del Patrono, situadas en **AGENCIA SARCHI** o en cualquier otro lugar que sea convenido entre las partes. Tratándose de trabajadores contratados inicialmente para prestar sus servicios en determinada oficina, el Banco podrá, de acuerdo con sus necesidades, trasladarlos a otra oficina, dentro de los límites legales.
3. El trabajador queda sujeto a una jornada ordinaria por semana de 40 horas, la que debe cumplir de acuerdo con el siguiente horario: **de 8:20 a.m. a 4:20 p.m.** El Patrono se reserva el derecho de variar eventualmente este horario si así lo exigen sus necesidades, cuando lo requieran las necesidades de servicio del Patrono, y hasta completar la jornada extraordinaria, en los casos en que resultare necesario, hasta el máximo de tiempo que autoriza el Código de Trabajo.
4. El Patrono pagará al Trabajador un salario por semana de 51,077.05 (CINCUENTA Y UN MIL SETENTA Y SIETE COLONES CON 05/100) que es el salario básico del puesto y en la categoría que se contrata al Trabajador. Este salario, una vez efectuadas las deducciones y retenciones obligadas o autorizadas por la Ley, se pagará directamente al Trabajador en el lugar de su trabajo, por medio de comprobantes de pago, cheques emitidos por el Patrono, depósito en cta. cte. o de ahorros, o cualquier otra forma que determine como apropiada.

TRABAJADOR

David Castro Z.



BANCO NACIONAL DE COSTA RICA
Dirección de Recursos Humanos
Unidad de Operaciones

Empleado: 13294

Cualquier otra ventaja, suministro, facilidad o beneficio que concediera el Patrono al Trabajador, será de carácter indudablemente a título gratuito, por lo que no forma parte del salario, y podrá ser suprimida por el Patrono en cualquier momento, sin responsabilidad de su parte.

5. Este contrato se pacta por: **Tiempo Indefinido**
y comienza a regir a partir de: **12 DE NOVIEMBRE DEL 2007**

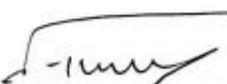
6. El Trabajador se compromete a cumplir y acatar las disposiciones contenidas en las Leyes, Reglamentos, Manuales e Instructivos del Patrono, que declara conocer, así como las relativas al Reglamento Interno de Trabajo y al Reglamento de la Administración de Personal del Patrono, documentos que se consideran incorporados a este contrato y a acatar las instrucciones de sus Jefes.

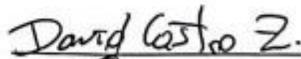
7. Ambas partes fijan la ciudad de San José, como su domicilio para todos los efectos legales derivados de este contrato y lo firman en dos tantos a los DOCE días del mes de NOVIEMBRE del año dos mil siete.

8. Se establece como plazo máximo de pago para cualquier tipo de liquidación o pago de derechos o extremos laborales, el término de diez días hábiles contados a partir del día inmediato siguiente a la fecha que se estipulo como término a la presente relación, independientemente de la causa origen de la terminación de este contrato de trabajo.

Por el PATRONO:

EL TRABAJADOR:


DIRECTOR CORPORATIVO GESTIÓN DE MEDIOS


David Castro Z.

Testigo: 

Testigo: 

Céd: 2-521907

Céd: 2-317-626

Respuesta al correo con la propuesta del Banco al cambio de horario y jornada, el cual no fue contestado desde el 24 de junio del presente año.

De: David Castro Zeledon

Enviado el: miércoles, 26 de junio de 2024 02:30 PM

Para: Aura Herrera Soto <AHERRERAS@bncr.fi.cr>

Asunto: RE: Entrevista Oficina Grecia

Señora Aura Herrera Soto

Para poder brindar mi negativa o aprobación les agradecería que primero me aclaren, por este medio, lo siguiente:

- a) Según el horario indicado se me estaría pasando a trabajar de una jornada de 40 horas a la semana a una jornada de 48 horas. ¿Esas horas de más como se me van a cancelar como hora extra o como ordinaria?
- b) Según su correo se me va a pasar de trabajar de lunes a viernes a de **lunes a sábado** ¿Entonces cuáles serían los dos días consecutivos de descanso, a los que según el artículo 21 de la Convención Colectiva tengo derecho?
- c) ¿De no aceptar el cambio de jornada propuesto cuales son las alternativas que se están valorando?
- d) ¿Si no acepto el cambio de jornada propuesto y no existen alternativas para mantener mi jornada, **se me va a despedir**?

Agradezco su pronta aclaración para así poder tomar una decisión debidamente informada de las consecuencias de esta.

David Castro Zeledón

Asesor Bancario

Sucursal de Grecia

BANCO NACIONAL

Tel: (506) 2212-2000 Extensión 213837

dcastroz@bncr.fi.cr



De: Aura Herrera Soto <AHERRERAS@bncr.fi.cr>

Enviado el: lunes, 24 de junio de 2024 04:26 PM

Para: David Castro Zeledon <dcastroz@bncr.fi.cr>

CC: Catalina Galera Flores <cgalera@bncr.fi.cr>; Kristel Rojas Sanchez <krojass@bncr.fi.cr>

Asunto: Entrevista Oficina Grecia

Buen día estimado David

Gusto saludarle. Como parte del proceso de mejora de capacidades para el servicio al cliente, en el cual se tiene como objetivo impactar positivamente el servicio al cliente mediante la optimización de la capacidad instalada en la red comercial.

Una de estas estrategias es la implementación de cambios de horario y jornadas, cuyas condiciones fueron presentadas en las sesiones antes realizadas.

Según lo conversado de manera individual, se le informa que, a partir de la determinación de la fecha para el cambio, entraría en vigencia la implementación. Por lo cual se detalla el cambio de horario para ejecutar y dar inicio al proceso:

El puesto actual se mantiene.

1. La jornada es de **Lunes a Sábado de 08:50 a.m. a 4:50 p.m.**
2. Las condiciones actuales en cuanto al tipo de salario (escalafón o salario de mercado), vacaciones y demás condiciones se mantienen, el único cambio es la jornada.

Se le agradece el aporte brindado en su actual oficina y a la vez se le desean muchos éxitos en esta nueva etapa.

Se agradece indicar por este medio si se cuenta con su aprobación para el cambio, esto con la finalidad de dar continuidad al proceso. Fecha límite de respuesta, 27/06/2024.

Cualquier apoyo que requiera es un gusto servirle.

Saludos,

Aura Herrera Soto

Estrategia de Personas;

Subgerencia de Estrategia

Tel: 2212-2000 Ext 23-4102. aherreras@bncr.fi.cr



Correo enviado por Sitrabanc, donde se demuestra que no hay comunicado oficial del banco pero aun así sigue con el cambio de jornada sin la aceptación ni firma de adendum o contrato por parte de los empleados.



SITRABANC

Sindicato de Trabajadores del conglomerado Financiero Banco Nacional.

STBC-010-06-2024

San José, 21 de Junio 2024

VARIACION DE LOS CAMBIOS DE HORARIO

"Derecho que no se defiende, derecho que se pierde"

Estimados Compañeros y compañeras del Banco Nacional

Nuestra organización sindical (SITRABANC) ante la oficialización informal de la variación de los cambios de horario, dado que no hubo un comunicado oficial, y como bien lo mencionamos en comunicados anteriores no teníamos conocimiento que se estaba gestando esa variación, misma que la Administración, estaría iniciando para el mes de agosto, nos permitimos informarles:

Los días lunes y martes (10, 18 respectivamente) del presente mes, ésta representación sindical, sostuvo reuniones con el cuerpo gerencial quienes lideran nuestra gran Institución, entre ellos: Sra. Rosaysella Ulloa Villalobos, Gerente a.i., Sr. Melvin Garita Mora, Sub Gerente, Sr. Adrián Salazar Morales, Subgerente de Estrategia Comercial, Sr. Jaime Murillo Víquez, Subgerente de Operaciones, Sr. Hillel Zomer Bebeler, Director, Dirección Jurídica y Sra. Maritza Fuentes Salas, Directora, Dirección de Recursos Humanos, con el fin de conocer a fondo el tema de la variación en el cambio de los horarios de la jornada, asunto que mantiene con mucha zozobra al conglomerado del Banco Nacional.

La Gerencia fue clara, al indicarnos que conforme a un estudio previo para el cambio de horarios, se enfocó en las estrategias de negocios, se determinaron focos de estudio a considerar, entre ellos: el servicio al cliente y la capacidad de personal para la atención al cliente, de tal manera, que se toma la decisión estratégica de realizar la variación al cambio de horario. Acción que se debe de ajustar a la legalidad laboral local e internacional. (O.I.T).

Ahora bien, la puesta en marcha de la variación de los horarios, la Administración procederá con la revisión de los contratos de trabajo. Además, la RRHH, tiene programado visitar las oficinas del BNCR y así conversar con el personal, con el objeto de tratar el asunto de forma personal y no de forma impositiva.

Asimismo, la Sra. Maritza Fuentes, Directora de Recursos Humanos, nos manifestó, "que en ningún momento han enviado a las oficinas contrato alguno para ser firmado por los empleados", por lo tanto, si algún compañero o compañera se le indica que debe firmar valga la redundancia un documento de carácter impositivo, ante este conocimiento no se debe firmar, puesto que no hay nada oficial de parte de esa Dirección.

Por otro lado, la Sra. Rosaysella Ulloa, Gerente General (a.i.) , junto con el cuerpo gerencial, han sido enfáticos, los cambios de horario no implicarán tomar acciones en contra de los empleados, es decir, que esta situación implique un IUS Variandi abusivo, que afecte cambios o variaciones excesivas o desmedidas que provoquen una alteración esencial del contrato de trabajo y a las obligaciones adquiridas con anterioridad del personal y sus derechos adquiridos. La Gerencia General, liderada por la Sra. Rosaysella Ulloa, reiteradamente fue clara al indicar que el recurso humano es el activo de mayor importancia para esta gran institución, por lo tanto, casos en los que por alguna razón especial los empleados que se vean afectados, se buscará la solución de la forma más sana y armónica en mutuo acuerdo.

Nuestra organización sindical (SITRABANC), dará el seguimiento correspondiente ante cualquier situación que ustedes compañeros y compañeras se sientan afectados.

Y recuerda, SITRABANC es la voz de todos los trabajadores y trabajadoras de esta noble Institución, por lo tanto, no duden en comunicarse con nosotros.

"Los derechos de los trabajadores no se piden ni se mendigan, son los que se defienden por la conquista".

Nuestro norte, son nuestras familias.

SITRABANC, EL SINDICATO QUE LUCHA POR TUS
DERECHOS

ESCRIBENOS

☎ 8988-6251

Sitrabanc@gmail.com

sitrabanc

Correo interno del banco, donde demuestra la decisión tomada de manera unilateral del cambio de jornada para las sucursales.

De: BieniNformados <BieniNformados@bncr.fi.cr>

Enviado el: lunes, 15 de julio de 2024 02:01 PM

Para: Colaboradores BNCR <bnemp@bncr.fi.cr>

Asunto: Informemos a nuestros clientes sobre la actualización de horarios



A partir del **lunes 5 de agosto** actualizaremos los horarios en todas nuestras sucursales **a nivel nacional** para adaptarnos a los hábitos, costumbres y necesidades que tienen nuestros más de 2,6 millones de clientes que en ocasiones necesitan visitar un punto físico para realizar transacciones bancarias o acceder a diferentes productos financieros.

¿Dónde consultar los nuevos horarios de las sucursales del BN?

La lista de horarios de las 152 sucursales del BN está disponible en nuestro sitio web [AQUÍ](#)

Recordémosle a nuestros clientes que contamos con una red de más de **3.000 BN Servicios** ubicados en comercios en las diferentes comunidades en todo el país, muy cerca de donde las personas más los necesitan.

VER UBICACIONES AQUÍ

Ponemos también a su disposición una amplia variedad de canales digitales para realizar consultas, transacciones y trámites:

- Página web: www.bn-cr.fi.cr
- Banca en Línea (sitio web transaccional)
- BN Móvil (app)
- BN Asistente Virtual (en la página web).
- Centro de Contacto: 2212-2000

A partir de hoy se publicarán en las redes sociales del BN y se compartirá con la prensa y los grupos de interés la actualización de horarios.

En el BN trabajamos para mejorar la experiencia que brindamos a todos nuestros clientes, con el propósito de seguir acompañándolos a lograr sus metas y sueños.



humano • cercano • sostenible

Notificación y publicidad en redes sociales del Banco Nacional informando desde ya el cambio de horario y jornada a partir del lunes 5 de agosto del presente año.

Tic, tac, tic, tac.

ACTUALIZAMOS LOS HORARIOS DE NUESTRAS OFICINAS.

DE LUNES A VIERNES DE 9:00 A.M. A 4:20 P.M.

Abangares	Hojancha	Puriscal
Acosta	Jacó	Quepos
Aguas Claras	Jicaral	Río Claro
Aguas Zarcas	La Cruz	Río Frio
Alajuelita	La Fortuna	Sabalito
Arenal	La Fortuna de Bagaces	Sabanilla
Aserri	La Sabana	Sámara
Atenas	La Suiza	San Francisco de Dos Ríos
Avenida Díez Este	La Uruca	San Isidro de Heredia
Bagaces	La Virgen Sarapiquí	San Joaquín de Flores
Barva	Laurel	San Juan de la Unión
Bataán	Limón	San Miguel de Sarapiquí
Belén	Lindora	San Pablo de León Cortés
Bijagua	Los Chiles	San Pedro
Bri-Bri	Mercedes Norte	San Rafael de Alajuela
Buenos Aires	Miramar	San Rafael de Escazú
Calle Blancos	Moravia	San Rafael de Heredia
Cañas	Muelle de San Carlos	San Vito
Cariari	Naranjo	Santa Ana
Carmona	Nicoya	Santa Bárbara
Cartago	Alajuela N° 2 - Frente al parque de los mangos	Santa Cruz
Ciudad Colón	Oficina principal 208	Santa Elena Monteverde
Ciudad Cortés	Oreamuno	Santa María de Dota
Ciudad Neilly	Orosí	Santa Rita de Río Cuarto
Ciudad Quesada	Orotina	Santa Rosa de Pocosol
Cóbano	Pacayas	Santo Domingo
Concepción de la Unión	Palmar Norte	Sarchí
Coronado	Palmares	Siquirres
Curridabat	Palmares de Pérez Zeledón	Tamarindo
Desamparados	Paraíso	Tarrazú
El Roble	Parrita	Tejar
Escazú	Pavas	Tibás
Esparza	Pital	Tilarán
Filadelfia	Playas del Coco	Tobosí
Flamíngo	Plaza Higüerones	Tres Ríos
Florencia de San Carlos	Poás	Turrialba
Frailles	Puerto Jiménez	Turrúcares
Golfito	Puerto Viejo de Limón	Upala
Guácimo	Puerto Viejo de Sarapiquí	Venecia
Guadalupe	Punta Uvita	Zapote
Guatuso		Zarcelero

El caso particular de las Sucursales de Alajuela, Grecia, Guápiles, Heredia, Liberia, Occidente, Puntarenas; San Isidro del General y San Ramón, son las afectadas con el cambio de jornada, actualmente es de lunes a viernes, y el Banco Nacional unilateralmente informa que lo va a cambiar a jornadas de lunes a sabados.

DE LUNES A SÁBADO DE 9:00 A.M. A 4:20 P.M.

Alajuela Grecia Guápiles	Heredia Liberia Occidente	Puntarenas San Isidro de El General San Ramón
--------------------------------	---------------------------------	---

DE LUNES A VIERNES DE 10:10 A.M. A 5:30 P.M.

Alajuela N°1 - El Calabazo Ciudad Quesada N°1 - Centro de Negocios Heredia N°1 - 25 mts sur de la esquina suroeste del parque central de Heredia. Playa Carmen	Plaza América Real Cariari Subasta Ganadera el Progreso
---	---

DE LUNES A SÁBADO DE 10:10 A.M. A 5:30 P.M.

Centro Comercial del Sur Centro Comercial Guadalupe Centro Comercial San Antonio de Coronado City Mall Mall San Pedro Multicentro Desamparados Multiplaza Escazú	N°1 San Isidro del General - Frente a la Cámara de Cañeros Paseo de las Flores Plaza Cristal Plaza Herradura Plaza Lincoln Plaza Metropoli Terramall
--	--

110 AÑOS
IMPULSANDO EL DESARROLLO DE COSTA RICA

BN

David Castro Zeledón

Cedula 1-0970-0222

Correo electrónico: davidcastro1505@gmail.com