

**COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ**  
**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2024-2027**

La Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. (en lo sucesivo la Compañía, la CNFL o la Empresa), el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET), y el Sindicato de Ingenieros del ICE (SIICE-Filial de Profesionales en Fuerza y Luz - FIPROFYL) suscriben la presente Convención Colectiva, toda vez que ambas partes reconocen la figura de la negociación colectiva como el instrumento por excelencia para la mejora de las condiciones laborales, el fortalecimiento de las relaciones obrero-patronales; así como contribuir a la prevención y solución de conflictos de trabajo; siendo una manifestación de diálogo social.

Las partes suscribientes, de conformidad con las disposiciones del artículo 62 de la Constitución Política y del artículo 688, siguientes y concordantes del Código de Trabajo, deseadas de mantener las relaciones obrero-patronales dentro de un plano de armonía y colaboración mutua, convienen:

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1. Objetivo y alcance.**

La presente Convención Colectiva regulará las condiciones en que el trabajo deberá prestarse y las demás materias relativas a éste, con relación a las personas que laboren para la CNFL.

Salvo las excepciones establecidas en este mismo cuerpo normativo, la convención colectiva será de aplicación general para todas las personas trabajadoras que presten servicios en la CNFL al momento de su suscripción o en el futuro. Tendrá carácter de Ley Profesional para:

- 1) Las partes que la suscriben.

- 2) Todas las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Empresa.
- 3) Las personas que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Empresa.

La presente Convención será de aplicación para el personal nombrado de forma temporal en lo que corresponda.

#### **Artículo 2. Personas trabajadoras excluidas.**

No tendrán derecho a los beneficios que establece la presente Convención Colectiva, las personas trabajadoras que se enmarquen dentro de los supuestos de exclusión que establezca el Código de Trabajo o cualquier otra ley que resulte vigente y aplicable a la materia.

#### **Artículo 3. Compromiso de cumplimiento.**

La CNFL y los Sindicatos se obligan al cumplimiento irrestricto de la presente Convención Colectiva y a tomar medidas para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas, todo ello sin perjuicio de la facultad que tienen ambas partes, para ejercer los derechos y acciones que de la presente Convención se deriven, de conformidad con la legislación que resulte vigente y aplicable.

#### **Artículo 4. Atención de correspondencia.**

Las partes se comprometen a guardarse la debida consideración y respeto en sus relaciones. La correspondencia que se cruce entre ellas será contestada dentro de un plazo máximo de diez días hábiles.

#### **Artículo 5. Deberes de las personas trabajadoras.**

Todas las personas trabajadoras de la Compañía, quedan obligadas a la prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia; a observar una conducta decorosa y obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, y que tenga por objeto la realización de actos de servicio, como así también a conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que

deberán observar asimismo respecto de sus superiores, otras personas trabajadoras y personal a cargo.

#### **Artículo 6. Principios.**

El respeto por la libertad, la dignidad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, son principios constitucionales que deberán sustentar y resguardar el contenido y desarrollo de las prácticas y relaciones laborales en la CNFL.

Las partes se comprometen a promover y mantener la armonía laboral dentro de la Compañía; asimismo, a tomar medidas tendientes a que en ésta sea una realidad la igualdad de oportunidades, equidad de género y a que exista un ambiente libre de cualquier acto de discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, identidad de género, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

#### **Artículo 7. Normas supletorias**

En ausencia de disposiciones específicas deberán tenerse como normas supletorias el Código de Trabajo y la normativa interna y externa vigente y aplicable.

### **CAPÍTULO II. SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL.**

#### **Artículo 8. Requisitos para el ingreso a la Compañía.**

Para trabajar en la CNFL, las personas aspirantes deberán realizar los trámites y exámenes que defina la Compañía, y, sin excepción, contar con los requisitos que establezca el Manual de Clases de Puestos o que de forma técnica y objetiva se defina para el caso específico.

#### **Artículo 9. Ascenso a plazas vacantes.**

Las personas trabajadoras de la Compañía tendrán derecho a ascender a las plazas vacantes, de conformidad con lo establecido en la presente Convención Colectiva de trabajo y la normativa interna y externa que resulte vigente y aplicable.

Lo regulado en el presente capítulo no será aplicable, salvo disposición especial expresa, a las siguientes plazas: personal de la Gerencia General (subgerente en caso de existir, coordinadores gerenciales, asistentes y secretarías), Directores y Subdirectores, Jefaturas de Unidad, Subjefes de Unidad, Jefatura del Área Administración Financiera, o bien a sus equivalentes en cualquier otra estructura que se disponga posteriormente. Tales personas trabajadoras serán nombradas de conformidad con la normativa interna y externa que le resulte aplicable.

#### **Artículo 10. Mecanismos de selección y nombramiento de personal para llenar plaza vacante.**

Para llenar una plaza vacante, con las excepciones establecidas en el artículo anterior, la CNFL realizará un concurso mixto, es decir, se realizará de forma simultánea tanto un concurso interno como externo, los cuales serán publicados en la misma fecha y con las mismas condiciones.

En igualdad de condiciones entre una persona candidata externa y una persona candidata que labore para la Compañía, ésta última deberá ser nombrada en la plaza vacante correspondiente.

Todo proceso de selección deberá atender a los principios de idoneidad comprobada, igualdad, no discriminación y equidad. En todo caso se deberá considerar las necesidades de la Compañía, incluyendo la especialización de los puestos, el registro de personas elegibles, así como el cumplimiento de todos los requisitos aplicables para el ejercicio del cargo respectivo.

#### **Artículo 11. Pruebas para ocupar plazas vacantes.**

Las pruebas para ocupar plazas vacantes serán calificadas del uno al cien y se considerarán elegibles quienes obtengan una calificación igual o superior a setenta.

#### **Artículo 12. Periodo de prueba de nuevo ingreso.**

Toda persona trabajadora de nuevo ingreso tendrá un período de prueba de hasta tres meses, en el entendido que tanto la Compañía como la persona trabajadora, podrán dar

por terminada la relación laboral dentro de ese término sin responsabilidad para ninguna de las partes.

#### **ARTÍCULO 13. Periodo de prueba en ascensos y traslados.**

Cuando la persona trabajadora sea ascendida o trasladada a desempeñar otro cargo en forma permanente, los primeros tres meses se considerarán como período de prueba. Dentro de dicho período la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito y de forma justificada, el regreso a su antigua posición, en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio. La CNFL también podrá disponer el regreso de la persona trabajadora, en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio, siempre que sea por razones objetivas, debidamente justificadas.

#### **Artículo 14. Permutas**

Las personas trabajadoras podrán solicitar ser permutadas en aquellos casos que las jefaturas inmediatas correspondientes brinden a la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano un informe técnico y escrito aprobando y justificando la implementación de dicha figura; dicho informe deberá ser ratificado por la Unidad mencionada. Para los puestos que sean de nombramiento de la Gerencia General, la aprobación de la permuta dependerá de dicha instancia.

Sin perjuicio de lo anterior, las permutas podrán ser dispuestas por la Gerencia o solicitadas por las jefaturas inmediatas, en el tanto no se lesionen los derechos laborales de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 15. Rehabilitación y reubicación de personal por infortunio laboral.**

En el caso de que por infortunio laboral una persona trabajadora se encuentre física o mentalmente limitada para desempeñar sus funciones habituales, constandingo esto en documento idóneo emitido por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, la Compañía procurará su rehabilitación y en caso necesario su

reubicación, manteniendo su misma categoría y clase salarial. Lo anterior se realizará considerando lo regulado por el artículo 254 del Código de Trabajo.

**Artículo 16. Reducción o supresión de plazas por reorganización.**

Cuando la Compañía requiera reducir o suprimir algunas plazas por reorganización que afecte por lo menos al cincuenta por ciento del personal de la respectiva dependencia o centro de trabajo, deberá reubicar al personal y solo en el caso de que esto no fuere objetivamente posible, procederá con el despido con responsabilidad patronal.

**Artículo 17. Recargo de funciones y sustitución temporal.**

La Empresa reconocerá las figuras del recargo de funciones (cuando se asumen otras funciones además de las propias) y la sustitución temporal (cuando se asume un puesto distinto en su totalidad) en aquellos casos que la jefatura inmediata brinde a la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano un informe técnico y escrito que justifique dicha figura; dicho informe deberá ser ratificado por la Unidad mencionada.

Tanto el recargo de funciones como la sustitución temporal operarán para todos los efectos, incluyendo lo referente al salario, desde el primer día en que el mismo se encuentre debidamente aprobado; todo de conformidad con la regulación interna.

**Artículo 18. Unidad encargada de la materia de selección de personal.**

La Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano tramitará y/o recomendará a la Gerencia General lo correspondiente a la materia de selección de personal y por delegación de la Gerencia podrá actuar directamente y emitir resoluciones de carácter obligatorio para las dependencias de la Empresa. A la dependencia indicada le corresponderá documentar lo referente al nombramiento y movimientos de personal.

**CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.**

**SECCIÓN I. PUESTOS Y PERFILES.**

#### **Artículo 19. Manual de Clases de Puestos.**

La Empresa contará con un Manual de Clases de Puestos, que mantenga una estructura definida por grupos ocupacionales, acorde con las actividades sustantivas de cada clase. Será responsabilidad de la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano mantenerlo actualizado, proponiendo a la Administración o instancias superiores correspondientes los cambios que se consideren necesarios, para su aprobación, con el fin de que éste refleje la estructura de actividades vigentes.

Tanto la aprobación como las reformas al Manual deberán de previo someterse a conocimiento de la Comisión Permanente de Clasificación y Valoración de Puestos para que ésta, en el plazo de diez días hábiles, realice las recomendaciones que considere pertinentes.

Toda la información que conozca la Comisión relacionada a este artículo es reconocida como información confidencial, por ende, los integrantes que conformen dicha Comisión, deberán garantizar su confidencialidad y correcto manejo.

Los cambios realizados por la Compañía al Manual mencionado, deberán comunicarse al personal en el plazo de quince días hábiles a través de la intranet corporativa o cualquier otro medio que disponga la CNFL.

#### **Artículo 20. Perfiles de puestos.**

La CNFL, acorde con la planificación de las necesidades del recurso humano y de la Compañía, deberá crear los perfiles de puestos de trabajo que resulten necesarios para que la Empresa pueda cumplir con sus fines.

#### **Artículo 21. Proceso de Clasificación y Valoración.**

El Proceso de Clasificación y Valoración con la descripción vigente de puestos, servirá de base para la valoración de los puestos, el reclutamiento y selección de personal, la elaboración del presupuesto de salarios y para otros fines de la administración de recursos humanos de la Empresa, independientemente del tipo de contratación.

## **SECCIÓN II. DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.**

### **Artículo 22. Creación de la Comisión Permanente de Clasificación y Valoración de Puestos.**

Se constituye la Comisión Permanente de Clasificación y Valoración de Puestos, la cual estará integrada por dos representantes de la Compañía nombrados por la Gerencia, con sus respectivos suplentes y dos de las organizaciones sindicales suscribientes, a razón de uno por sindicato, con sus respectivos suplentes.

Las partes procurarán que sus representantes tengan conocimiento en la materia.

La Comisión se reunirá dos veces al mes en un sitio adecuado facilitado por la CNFL, para conocer los asuntos de su competencia; para lo anterior los integrantes contarán con permiso con goce de salario. Los suplentes solo asistirán a las reuniones en caso de ausencia del titular.

La CNFL tomará las medidas necesarias para que las reuniones de la Comisión no afecten la continuidad del servicio.

### **Artículo 23. Competencias.**

Serán competencias de la Comisión Permanente de Clasificación y Valoración de Puestos:

- 1) Realizar propuestas de reformas al Manual de Clases de Puestos cuando lo considere oportuno. Lo anterior lo hará presentando en cada caso la justificación correspondiente.
- 2) Recomendar a la administración reformas o modificaciones referidas al proceso en materia de valoración y clasificación de puestos.
- 3) Conocer y emitir criterio recomendativo sobre los reclamos realizados por las personas trabajadoras cuando éstas no se encuentren de acuerdo con lo resuelto por la Compañía en estudios de valoración y clasificación de puestos. Lo anterior, deberán hacerlo dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir de recibido del caso en el que deban emitir recomendación.



- 4) Aprobar su Reglamento de funcionamiento y sus modificaciones.

## **CAPÍTULO IV. EJECUCIÓN DEL TRABAJO Y JORNADAS.**

### **SECCIÓN I. DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO.**

#### **Artículo 24. Administración de personal.**

La administración del personal corresponderá exclusivamente a la Compañía a través de las personas designadas para este fin y de acuerdo con las facultades que a ésta le competen como patrono; en este carácter, la Compañía podrá tomar las medidas que considere convenientes para la adecuada administración del personal y que sean necesarias para una buena organización y el debido cumplimiento de los fines a su cargo, siempre que no sean contrarias a la Convención Colectiva, Leyes y sus Reglamentos respectivos.

#### **Artículo 25. Modificación en los puestos y traslado de centro de trabajo.**

Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja en su categoría o riesgo innecesario, salvo casos de emergencia.

No podrán realizarse modificaciones de los puestos de trabajo de las personas trabajadoras por disposición unilateral de la Compañía, si dicho movimiento causa un perjuicio grave a las personas trabajadoras cubiertas por la presente convención colectiva. No obstante, en el supuesto de que la Compañía, en su condición de empleador y como parte de un proceso debidamente respaldado en criterios técnicos y objetivos, tenga la necesidad de realizar modificaciones en los puestos que impliquen alguna desmejora salarial, deberá entregar como indemnización lo correspondiente a un mes por cada año de servicios en la CNFL, reconociendo la diferencia salarial que experimentó el salario de la persona trabajadora.

Ningún traslado de centro de trabajo se realizará sin otorgar previa audiencia a la persona trabajadora por el plazo de cinco días hábiles.

#### **Artículo 26. Organización previa para atención al público.**

Las personas trabajadoras que atiendan al público (Especialista en Servicio al Cliente, Gestor Comercial y Agente Centro Atención de Llamadas) contarán con al menos quince minutos

diarios, dentro de su jornada laboral, antes de iniciar la atención efectiva de personas usuarias; lo anterior, para organizar lo que resulte necesario para el desempeño de sus funciones.

**Artículo 27. Posibilidad de intercambio de turnos entre personas trabajadoras.**

Para casos de necesidad calificada, las personas trabajadoras podrán intercambiar sus turnos de trabajo, siempre y cuando lo soliciten previamente y por escrito a su Jefatura inmediata por lo menos con veinticuatro horas de anticipación y el cambio sea autorizado por ésta. En ningún caso se podrá autorizar si los turnos propuestos son consecutivos el mismo día.

**Artículo 28. No modificación de turnos en desarrollo en perjuicio.**

La Compañía no modificará de forma unilateral el rol o turno asignado a una persona trabajadora mientras esté en desarrollo el rol respectivo, cuando tal cambio le cause perjuicio.

**SECCIÓN II. DE LA JORNADA LABORAL Y DE LOS ROLES DE TRABAJO**

**APARTADO I. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y LOS ROLES**

**Artículo 29. Jornada diurna ordinaria.**

La CNFL implementará, como jornada de aplicación general, una jornada diurna de cuarenta y ocho horas semanales. Cualquier esquema salarial que se aplique en la Empresa remunerará las cuarenta y ocho horas mencionadas.

Sin detrimento de lo indicado en el párrafo anterior, para asegurar la buena prestación y continuidad de los servicios que brinda, al contratar a su personal, la CNFL podrá implementar jornadas reducidas con el respectivo salario proporcional. Lo anterior también podrá implementarse por acuerdo de partes debidamente documentado.

### **Artículo 30. Variación de jornada y horario.**

La CNFL no podrá modificar la jornada de trabajo de ninguna persona trabajadora de forma unilateral. El horario será establecido y podrá ser variado atendiendo a las necesidades de la Compañía.

Respecto a las personas trabajadoras que laboren en la CNFL al homologarse la presente Convención Colectiva, la Compañía mantendrá su jornada de trabajo diaria y semanal sin variación alguna. Sin detrimento de lo indicado, la jornada de dichas personas trabajadoras podrá ser variada por acuerdo de partes (persona trabajadora y patrono), de lo que se deberá dejar constancia por escrito. El horario será establecido y podrá ser variado atendiendo a las necesidades de la Compañía.

## **APARTADO II. DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA**

### **Artículo 31. Sobre los límites al tiempo de trabajo y la jornada extraordinaria.**

La jornada ordinaria más la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. La jornada extraordinaria deberá ser laborada de forma excepcional, por una necesidad objetiva o emergente de la Compañía y será reconocida y pagada de acuerdo con el Código de Trabajo.

La jornada extraordinaria deberá ser previamente solicitada o autorizada por escrito por el superior inmediato, salvo en casos de atención de una emergencia y en aquellos casos en que no llegue el relevo y no se pueda suspender el servicio, mientras la jefatura o supervisor resuelva lo correspondiente.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de laborar en jornada extraordinaria cuando así se requiera por parte de la Compañía, salvo que exista alguna justificación por imposibilidad objetiva

### **Artículo 32. Tiempo de traslado.**

Cuando la Empresa necesite los servicios de una persona trabajadora que no se encuentre en el centro de trabajo y esté fuera de su jornada de trabajo, reconocerá como parte de la jornada extraordinaria laborada el tiempo de traslado, tanto de ida como de regreso, entre

su domicilio y el centro de trabajo al que debe asistir. El tiempo extraordinario total deberá ser autorizado por la jefatura inmediata de forma razonable y justificada.

#### **Artículo 33. Labores en día de descanso, feriado o asueto.**

En el caso de que alguna persona trabajadora sea requerida para laborar, fuera de su jornada laboral, un día de descanso, feriado o de asueto, la Compañía le pagará según lo establecido en el Código de Trabajo. Las jefaturas deberán garantizar que la persona trabajadora pueda realizar las labores para las que se le convocó, caso contrario incurrirá en las responsabilidades correspondientes

### **CAPÍTULO V. POLÍTICA SALARIAL Y COMPLEMENTOS SALARIALES.**

#### **SECCIÓN I. POLÍTICA SALARIAL.**

#### **Artículo 34. Política salarial y sus objetivos.**

La CNFL se compromete a promover una política de salarios dignos que garanticen calidad de vida de las personas trabajadoras, que además fortalezcan la competitividad de la institución de acuerdo con criterios técnicos y objetivos que permitan garantizar el mejor rendimiento productivo de la Empresa, la política salarial de la Compañía tendrá como objetivos principales los siguientes:

- 1) Retribuir de manera equitativa las labores que realizan las personas trabajadoras de acuerdo con sus deberes, responsabilidades, competencias y otros factores generales estipulados en los perfiles de cada puesto.
- 2) Motivar un alto desempeño laboral de las personas trabajadoras que estimule el trabajo en equipo, la calidad y excelencia en el servicio al cliente.
- 3) Que la política salarial esté en consonancia con las condiciones económicas y financieras de la Empresa atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

### **Artículo 35. Esquemas salariales.**

La CNFL podrá implementar diversos esquemas salariales además del salario compuesto que actualmente aplica en la Compañía. Lo anterior, siempre y cuando:

- 1) Se respeten las situaciones jurídicas consolidadas y los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.
- 2) Se respeten los objetivos indicados en el artículo anterior, orientados a mantener una política de salarios competitivos y crecientes.
- 3) Se considere la sostenibilidad financiera, operativa y técnica de la Empresa.
- 4) Se respete el principio fundamental de negociación colectiva.

Los componentes salariales que se regulan en la presente Convención Colectiva de trabajo serán aplicables al salario compuesto.

### **Artículo 36. Salario base.**

Los salarios base de la Compañía no podrán ser inferiores a los montos que establezca el Decreto de Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Salarios.

## **SECCIÓN II. COMPLEMENTOS SALARIALES**

### **Artículo 37. Anualidad.**

La CNFL reconocerá a las personas trabajadoras, por cada año de labores cumplido, un componente salarial que corresponderá al tres por ciento del salario base (del que tenga la persona al momento de cumplir la anualidad) que se concederá mediante un sistema de evaluación del desempeño para aquellas personas trabajadoras que obtengan una calificación mínima de ochenta.

El monto reconocido y pagado por este concepto, se tendrá como un derecho adquirido.

### **Artículo 38. Dedicación exclusiva.**

Atendiendo a las necesidades de la Empresa y la naturaleza del puesto respectivo, la CNFL podrá suscribir contratos de dedicación exclusiva con las personas trabajadoras con el fin de que éstas ejerzan de forma exclusiva para la Compañía su profesión.

El pago adicional se otorgará previa suscripción de contrato entre la Compañía y la persona trabajadora que acepte la condición.

El incentivo se reconocerá a las personas trabajadoras profesionales en un treinta y cinco por ciento sobre el salario base para el grado académico de licenciatura y superiores y un quince por ciento sobre el salario base para bachillerato universitario.

#### **Artículo 39. Prohibición.**

La CNFL reconocerá el complemento de prohibición a todas aquellas personas trabajadoras que tengan una restricción legal para el ejercicio liberal de su profesión; dicho complemento responderá al que se establezca en la ley que aplique al caso concreto.

### **SECCIÓN III. COMISIÓN DE SALARIOS.**

#### **Artículo 40. De la Comisión de Salarios de la CNFL.**

Se crea la Comisión de Salarios como órgano bipartito-paritario, conformado por una delegación de hasta cuatro representantes de la Empresa y hasta cuatro representantes de los Sindicatos suscribientes (dos representantes por cada uno). Esta Comisión discutirá de forma periódica lo referente a la materia salarial en la Compañía y emitirá las recomendaciones que estime pertinentes sobre los esquemas y ajustes salariales en la Empresa.

La Comisión de Salarios se instalará un mes después de entrada en vigencia de la presente convención colectiva y funcionará de acuerdo con lo dispuesto en este Instrumento y el reglamento que ella misma se dé. Las personas integrantes de la misma gozarán de permiso con goce de salario para el cumplimiento de sus funciones.

Conforme lo expuesto, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- 1) De forma anual, sesionará para discutir sobre el cumplimiento de los objetivos de la política salarial dispuestos en esta Convención Colectiva. Para estos efectos, la Comisión podrá utilizar un máximo de tres días hábiles al año.

Lo referente a la forma en que se convocará a las respectivas sesiones anuales se regirá por lo dispuesto en el Reglamento.

- 2) A partir de la vigencia de esta Convención Colectiva y durante el plazo de hasta seis meses calendario, se discutirá todo lo referente al sistema de evaluación de desempeño necesario para el pago de la anualidad según lo regulado en este Convenio (normas y transitorio) y la implementación de los diversos esquemas salariales aplicables en la CNFL. Para estos efectos, la Comisión podrá sesionar ordinariamente una vez al mes.

## **CAPÍTULO VI. DE LAS VACACIONES Y DE LOS DÍAS FERIADOS.**

### **Artículo 41. Derecho al disfrute de vacaciones.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas una vez cumplidas cincuenta semanas de labores continuas en la CNFL.

Las vacaciones serán obligatorias, irrenunciables y solo podrán ser compensables a la luz de las excepciones que regule el Código de Trabajo.

La Compañía señalará la época en que las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo, de conformidad con el Artículo 155 del Código de Trabajo.

### **Artículo 42. Salario durante el disfrute de las vacaciones.**

Atendiendo lo establecido por el artículo 157 del Código de Trabajo, para calcular el salario que las personas trabajadoras deben recibir durante el disfrute de sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante las últimas cincuenta semanas, contadas a partir del momento en que se adquiriera el derecho al descanso.

Lo que se haya percibido como subsidio durante las cincuenta semanas que se deben considerar para promediar la remuneración de las vacaciones, no se considerará para efectos de dicho cálculo; el que también se verá afectado por permisos sin goce de salario u otras condiciones análogas por las que la persona trabajadora no haya laborado de forma efectiva y, por ende, no haya devengado salario.

#### **Artículo 43. Período de vacaciones.**

El período anual de vacaciones será:

- 1) En los primeros cuatro períodos: 15 días hábiles, que se tendrá como período mínimo aplicable en la CNFL.
- 2) Del quinto período al noveno: 22 días hábiles.
- 3) Del décimo período en adelante: 30 días hábiles.

#### **Artículo 44. Suspensión de vacaciones.**

Las vacaciones se suspenderán en los siguientes casos:

- 1) Por incapacidad médica o licencia otorgada, según el caso, por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.
- 2) Por el disfrute de los permisos y licencias contemplados en la presente Convención.
- 3) Por situaciones imperiosas, excepcionales y objetivas del servicio, debido a las cuales se requiera necesariamente que la persona trabajadora labore. La jefatura inmediata deberá remitir a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano una justificación por escrito en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir del momento en que las vacaciones se suspenden, en la consten las razones objetivas por las cuales se requirió el cumplimiento de las labores por parte de la persona trabajadora. De no existir la justificación objetiva mencionada, la Compañía será responsable de los posibles daños y perjuicios que se generen para el caso concreto.

#### **Artículo 45. Fraccionamiento de vacaciones.**

El fraccionamiento del mínimo legal de vacaciones, establecido en el Código de Trabajo, sólo podrá darse en los términos que establezca dicho código. El exceso sobre dicho mínimo se podrá fraccionar por acuerdo de partes.

#### **Artículo 46. Compensación de vacaciones.**

Cuando por alguna circunstancia justificada la persona trabajadora no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con la CNFL el pago del exceso del mínimo de vacaciones



aplicable por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Lo anterior de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo.

#### **Artículo 47. Días inhábiles.**

Se consideran inhábiles para el trabajo los días feriados, asuetos y de descanso semanal.

Serán considerados como días feriados aquellos que establezca el Código de Trabajo; en la Compañía todos los días feriados será de pago obligatorio para todo el personal. Es entendido que las personas trabajadoras podrán ser llamadas a laborar los mencionados días cuando así corresponda, con el derecho de la remuneración adicional de Ley.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de los días de asueto que sean otorgados por la Administración, con excepción de los que la empresa determine son requeridos para atender las necesidades urgentes.

El período de asueto será comunicado formalmente por la Gerencia General, con expresión exacta de los centros funcionales o circunscripciones territoriales que comprende, y del tiempo que se concede, y podrán hacer uso de él las personas trabajadoras que, a juicio y responsabilidad de las jefaturas inmediatas respectivas, no ocasionen perjuicios ni trastornos con sus ausencias, a los servicios que la CNFL está obligada a prestar al público.

Para los efectos de la parte final del párrafo anterior, las Jefaturas respectivas, indicarán los nombres de las personas trabajadoras que no pueden hacer uso del asueto, y así se los hará saber.

Se excluye del disfrute de los días de descanso, feriados y asuetos a la persona trabajadora, cuando se esté ante los supuestos del artículo 151 del Código de Trabajo. La CNFL procurará rotar a las personas trabajadoras que por la índole de sus funciones se encuentre dentro de las excepciones indicadas, para que tengan la oportunidad de disfrutar de los días inhábiles.

En todos los casos en que las personas trabajadoras deban laborar en un día de descanso, asueto y feriado, los cálculos para su remuneración lo serán de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 152 del Código de Trabajo.

## **CAPÍTULO VII. DE LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON TRANSPORTE Y TRÁNSITO.**

### **Artículo 48. Transporte de personal.**

Con el objeto de garantizar la continuidad del servicio y la puntualidad de las operaciones de la Compañía y tomando en cuenta la distribución geográfica de las instalaciones y centros de trabajo en el territorio nacional, la CNFL otorgará transporte al personal que por las condiciones del lugar de trabajo no cuente con transporte público idóneo para el traslado puntual a sus centros de trabajo. Queda facultada la Compañía a ampliar el servicio en caso de que se requiera y a suprimirlo en caso de que no se cumplan las condiciones objetivas que dieron origen a su establecimiento, de lo que se dará audiencia previa a los Sindicatos por el plazo de diez días hábiles.

Lo referente al servicio de transporte y las rutas se regulará mediante reglamento especial o directrices. Para efecto de lo anterior, a la luz de lo indicado, se podrán considerar las siguientes rutas:

- 1) San José a Plantel Virilla y viceversa.
- 2) San José a Plantel Anonos y viceversa.
- 3) Piedades de Santa Ana - Planta Hidroeléctrica Brasil y viceversa.
- 4) La Guácima Abajo Alajuela - Planta Hidroeléctrica Belén y viceversa.
- 5) La Guácima Abajo Alajuela - Planta Hidroeléctrica Electriona y viceversa.
- 6) San Ramón - Planta Hidroeléctrica Daniel Gutiérrez y viceversa.
- 7) De Bajo Los Rodríguez - Planta Hidroeléctrica Daniel Gutiérrez.
- 8) Miramar – Planta Hidroeléctrica El Encanto y viceversa.
- 9) Entre Planta Belén - Guácima Abajo y viceversa.
- 10) De San José - Sucursal Escazú y viceversa.

11) De San José - Plantel Coronado (Dulce Nombre de Coronado) y viceversa.

12) La Guácima - Plantel Virilla - Plantel Anonos y viceversa.

#### **Artículo 49. Póliza para vehículos.**

Los vehículos de la Compañía o alquilados para el servicio de la Empresa, deberán contar con una póliza para atender los daños por responsabilidad civil, daños a terceros, colisiones y accidentes de tránsito. El uso, control y mantenimiento de vehículos que opera en la Empresa se regirá por el reglamento respectivo.

#### **Artículo 50. Viáticos.**

Para efectos de cubrir los gastos de viaje y transporte de las personas trabajadoras, en el ejercicio de sus funciones, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios Públicos, aprobado por la Contraloría General de la República y la normativa interna que sobre el tema emita la Compañía.

La Junta de Relaciones Laborales emitirá criterios recomendativos sobre ajustes a la normativa interna relacionada a transporte y viáticos, cuando así lo requiera la Administración.

#### **Artículo 51. Representación legal en juicio de tránsito**

En caso de que la persona trabajadora, que con ocasión de la prestación de sus servicios, en horas de labor y en funciones de su cargo, o en aquellas labores que en cualquier momento le sean encomendadas por el patrono, le sobreviniera un accidente de tránsito, la Empresa ejercerá la representación legal de la CNFL y de la persona trabajadora hasta la firmeza de la sentencia, siempre que no exista conflicto de intereses.

Igualmente, la Compañía pagará el deducible correspondiente al Instituto Nacional de Seguros.

En caso de que los Tribunales de Justicia declaren culpable a la persona trabajadora, esta deberá devolver a la Compañía lo pagado por concepto de deducibles. Todo lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad laboral que la Compañía pueda imputarle a la persona trabajadora.

Dicho pago se ajustará a lo estipulado en el Artículo 173 del Código de Trabajo. La Empresa procederá a actualizar los montos de deducibles en forma anual.

#### **Artículo 52. Multas de tránsito.**

En los casos en que la persona trabajadora que conduzca vehículos de la Compañía o particulares al servicio de la misma, se le imponga multas de tránsito en el desempeño de su cometido y en obediencia de órdenes superiores, la Empresa se obliga a pagar la multa correspondiente.

Queda entendido que para que la persona trabajadora goce de este beneficio, debe entregar a su Jefatura inmediata la boleta de citación a más tardar dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles siguientes a la ocasión en que fuere impuesta, y ésta a su vez dentro de un plazo igual dará aviso a la Asesoría Jurídica Empresarial para lo que corresponda.

#### **Artículo 53. Pago del costo de licencia.**

La Compañía pagará el valor de la primera renovación de manejo de vehículos, a aquellos que siendo persona trabajadora de la misma, sean contratados como choferes por ésta; asimismo, el valor de las renovaciones a las personas trabajadoras que manejen vehículo propiedad de la Compañía cuando esto sea parte de sus funciones.

### **CAPÍTULO VIII. TELETRABAJO.**

#### **ARTÍCULO 54. Implementación del teletrabajo y reversibilidad de la modalidad.**

La CNFL podrá implementar el teletrabajo como modalidad de desarrollo de la relación laboral de las personas trabajadoras de la Compañía.

Cuando el teletrabajo sea acordado de forma posterior al inicio de la relación laboral será una modalidad de trabajo voluntaria, que se regirá por el acuerdo entre las partes y la normativa interna y externa que resulte vigente y aplicable. En este caso, cualquiera de las partes podrá solicitar su revocatoria de forma justificada, siguiendo el procedimiento regulado por la Ley para Regular el Teletrabajo, su Reglamento y normativa interna de la Compañía.

#### **ARTÍCULO 55. Soporte y mantenimiento de equipos.**

La Compañía suministrará el soporte técnico, mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas informáticos y los equipos que utilice la persona trabajadora en su actividad laboral teletrabajable.

#### **ARTÍCULO 56. Derecho a desconexión digital.**

Toda persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital en sus tiempos de descanso durante la jornada laboral y una vez que ésta finalice; asimismo durante sus vacaciones y durante el disfrute de licencias.

La desconexión digital no aplicará cuando la persona trabajadora deba estar disponible por estar adscrita al régimen de disponibilidad (cuando se deba encontrar disponible según el rol), cuando se encuentre laborando en jornada extraordinaria o por cualquier otra razón que de acuerdo al ordenamiento jurídico resulte aplicable.

El derecho indicado aplicará incluso cuando la CNFL facilite el equipo de la Compañía, como teléfonos, computadora y otros, para efectuar su labor y la persona trabajadora lo custodie fuera de su jornada laboral.

### **CAPÍTULO IX. SALUD OCUPACIONAL.**

#### **SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE SALUD OCUPACIONAL.**

#### **Artículo 57. Responsabilidades de las partes relacionadas al cumplimiento de la normativa en salud ocupacional.**

Las partes se comprometen a velar que las personas trabajadoras cumplan todas las normas y medidas en salud ocupacional establecidas; además, apoyarán las medidas disciplinarias que se deriven del incumplimiento comprobado de dichas normas por parte de las personas trabajadoras y jefaturas correspondientes.

#### **Artículo 58. Compromiso de la Compañía.**

La CNFL se compromete a desarrollar la gestión en salud ocupacional y prevención de riesgos de trabajo, mediante políticas y programas que conlleven el mejoramiento

continuo y cumplimiento de la legislación vigente en materia de salud ocupacional y prevención de riesgos de trabajo. En sus actividades laborales cotidianas aplicará prácticas seguras de trabajo para la promoción de la salud y la prevención de incidentes laborales. La CNFL cumplirá con las obligaciones establecidas en el Reglamento de Comisiones y Departamentos de Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS) sus modificaciones y afines, en concordancia con las disposiciones del Código de Trabajo y esta Convención.

#### **Artículo 59. Instancias responsables de promover la Salud Ocupacional en la CNFL.**

Con el propósito de desarrollar las políticas y acciones en materia de Salud Ocupacional, y en aras de ajustarse a la normativa vigente, la CNFL contará con las siguientes instancias:

- 1) Área de Salud Ocupacional: Será la instancia técnica y profesional a nivel administrativo especializada en el tema. Encargada de la aplicación en la CNFL de la normativa vigente y disposiciones internas.
- 2) Comisión Institucional de Salud Ocupacional: Será el órgano bipartito y paritario que promoverá la salud ocupacional y vigilará la aplicación de la normativa en esta materia a fin de emitir las recomendaciones que correspondan a las autoridades competentes.
- 3) Comisiones de Salud Ocupacional: Serán órganos cuyo objetivo será garantizar y ofrecer formas participativas de diálogo permanente entre la Administración y las personas trabajadoras en el tema de salud ocupacional. Serán instancias creadas por Centro de Trabajo de la CNFL, las cuales estarán conformadas por representantes de las personas trabajadoras y de la parte patronal, de acuerdo con el Reglamento de Comisiones y Departamentos de Salud Ocupacional.

#### **Artículo 60. Trabajo insalubre o peligroso.**

La CNFL adoptará las medidas necesarias de salud ocupacional, con el fin de preservar la integridad física, mental y social de las personas trabajadoras en ambientes laborales insalubres o peligrosos.

El Área de Salud Ocupacional elaborará un informe anual de los trabajos peligrosos o insalubres, remitirá copia del mismo a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional para su seguimiento.

El Área de Salud Ocupacional dictará las medidas específicas de prevención en este tipo de trabajos, que podrán incluir, entre otras, jornadas especiales de trabajo.

#### **Artículo 61. Constitución de las cuadrillas de Construcción y Mantenimiento.**

Las cuadrillas de Construcción y Mantenimiento estarán constituidas en la forma que determine la Compañía de acuerdo con las funciones a desempeñar; nunca tendrán menos de las personas trabajadoras necesarias para el buen desempeño de la función, salvo que por inasistencia no prevista de las personas asignadas o emergencia, no puedan laborar en la forma determinada.

La persona encargada de cuadrilla deberá señalar a su Jefatura inmediata sobre la conformación de la cuadrilla, para que se complete o se le reasigne un trabajo adecuado al número de integrantes.

#### **Artículo 62. Medidas profilácticas.**

El Área de Salud Ocupacional, será la encargada de valorar aquellas situaciones en las que se requiera la implementación de alguna medida profiláctica, y se encargará de informar a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.

Este tipo de medidas deberán aplicarse de forma inmediata y no representarán una compensación adicional.

El Área de Salud Ocupacional guardará un registro de las actividades en donde se presenten riesgos laborales que pudiesen justificar la implementación de estas medidas. Se enviará copia de dicho registro a la Comisión Interinstitucional de Salud Ocupacional.

#### **Artículo 63. Riesgos de trabajo.**

Los riesgos de trabajo que sufran las personas trabajadoras se registrarán por lo que al efecto disponga la Ley de Riesgos de Trabajo y sus reglamentos.

Dentro del ámbito de su competencia y límites, el Área de Salud Ocupacional podrá facilitar a las personas trabajadoras, cuando éstas así lo requieran, aquella información que conste en sus registros asociadas a enfermedades o riesgos de trabajo.

#### **Artículo 64. Capacitación en Salud Ocupacional.**

La Administración emitirá y revisará periódicamente la política de capacitación en el campo de Salud Ocupacional y Seguridad Laboral. Capacitará, a todo el personal mediante conferencias, cursos, seminarios, películas, medios digitales y manuales, todo esto se realizará como un programa permanente.

#### **Artículo 65. Espacios apropiados para ingerir alimentos y sodas.**

La CNFL contará con espacios físicos apropiados en los centros de trabajo, para que las personas trabajadoras puedan ingerir sus alimentos.

La Compañía dotará de soda a aquellos Planteles o Edificios que por el número de personas trabajadoras así lo justifique y de acuerdo con las condiciones operativas, presupuestarias y financieras de la Empresa.

#### **Artículo 66. Espacios libres al humo de tabaco u otros no relacionados a las labores.**

Todos los centros de trabajo de la CNFL serán espacios cien por ciento libres de la exposición al humo de tabaco u otros tipos de humo no relacionados a las labores. Por lo anterior, será prohibido fumar dentro de los centros de trabajo, sean espacios abiertos o cerrados y en los vehículos de la Empresa.

Esta norma es de observancia obligatoria para todas las personas trabajadoras sin distinción de su puesto, jerarquía o forma de contratación. La persona trabajadora podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria en caso de que incumpla las regulaciones sobre prohibición de fumado; en cuyo caso se impondrá la sanción que corresponda, según la gravedad de la falta y los antecedentes disciplinarios de la persona trabajadora.

La Empresa realizará campañas de prevención y rehabilitación relacionadas al fumado.



### **Artículo 67. Salas de lactancia.**

La CNFL acondicionará espacios dentro de sus instalaciones (uno por edificio, sucursal y plantel) con el propósito de que las madres amamenten sin peligro a sus hijos e hijas y puedan extraerse la leche materna y almacenarla en un espacio adecuado.

Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene y contará con el visto bueno de la dependencia correspondiente.

Todo lo anterior, de conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo y cualquier otra regulación aplicable.

### **Artículo 68. Grupos de apoyo.**

En aras de proteger la salud, seguridad e integridad de todo el personal, la Empresa velará por adoptar todas las acciones, preventivas y reactivas que se estime convenientes, esto de acuerdo con los criterios técnicos y objetivos que las áreas internas encargadas de la materia consideren pertinentes y en el tanto sean material, técnica y económicamente viables.

Bajo este contexto, la CNFL mantendrá los siguientes grupos de apoyo terapéutico:

- 1) Grupo Paz: será un grupo de acompañamiento terapéutico para las personas trabajadoras de la CNFL que presentan uso, consumo problemático o dependencia de sustancias psicoactivas, que coadyuva en los procesos emocionales de estas personas para disminuir y posteriormente eliminar el consumo de dichas sustancias y fomentar una salud integral. Estará dirigido a las personas trabajadoras que deseen disminuir y posteriormente eliminar el consumo de las sustancias psicoactivas.

El objetivo del Grupo será orientar a las personas trabajadoras de la CNFL, en los procesos emocionales que están relacionados en la disminución y posterior eliminación del uso de sustancias psicoactivas desde una perspectiva humanista gestáltica.

- 2) Grupo Duelo: será un grupo de acompañamiento terapéutico para las personas trabajadoras de la CNFL que pasan por el proceso de pérdida de un ser querido y que requieren apoyo emocional y psicológico, fomentando una salud integral. Estará

dirigido a las personas trabajadoras de la CNFL que pasan por proceso de pérdida de un ser querido, que requieren apoyo terapéutico.

El objetivo del Grupo será brindar herramientas y acompañamiento a las personas que voluntariamente desean participar en actividades que permitan iniciar un proceso de duelo, por muerte de un ser querido.

Lo anterior sin detrimento de la posible existencia de otros grupos de similar naturaleza.

La CNFL procurará efectuar las coordinaciones interinstitucionales necesarias con Instituciones públicas especializadas en problemas de adicciones (IAFA, CCSS, y el Ministerio de Salud) para dar una atención oportuna a las personas trabajadoras que enfrenten problemas de consumo problemático o dependencia de sustancias psicoactivas con el fin de alcanzar su recuperación.

#### **Artículo 69. Salud física y mental.**

Con el fin de coadyuvar con la salud física y mental de las personas trabajadoras, la Compañía destinará la suma de trescientos cincuenta mil colones mensuales que serán entregados al Sindicato SITET con el exclusivo objeto que se apliquen en el centro de recreación sindical, sin que ello implique alguna responsabilidad para la Compañía.

#### **Artículo 70. Examen de la vista y lentes.**

A las personas trabajadoras que por la índole de su trabajo tengan que laborar en terminales de equipo de cómputo, así como los que laboran en la dependencia de Lectura y Distribución, que deben leer medidores, Torneros y Soldadores, la Compañía les proporcionará un examen de la vista una vez al año; y si necesitara lentes la Compañía le suministrará para esto la suma máxima de cien mil colones anuales, de acuerdo con los procedimientos establecidos. Lo anterior no tendrá naturaleza salarial.

### **Artículo 71. Traslados de centro de trabajo.**

Si la Compañía decide trasladar de centro de trabajo alguna dependencia completa y de forma permanente, salvo que no resulte así posible, lo notificará a la Comisión de Salud Ocupacional, noventa días naturales antes de llevarse a cabo dicho traslado.

## **SECCIÓN II. DEL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL.**

### **Artículo 72. Del Área de Salud Ocupacional.**

El Área de Salud Ocupacional, en razón de sus competencias técnicas, profesionales y legales será la encargada de la gestión de la salud ocupacional de las personas trabajadoras en sus centros de trabajo, a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos laborales.

El área de Salud Ocupacional estará adscrita a la Gerencia General en correspondencia con el artículo 2 del decreto No 39408-MTSS.

Estará integrada por el personal técnico y profesional que le permita cumplir de manera eficiente y oportuna sus funciones.

El Área de Salud Ocupacional le facilitará el apoyo técnico a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional para el cumplimiento de las funciones establecidas en esta Convención.

Sus funciones serán:

- 1) Contribuir con el fortalecimiento de las políticas institucionales en materia de salud ocupacional.
- 2) Definir planes y programas institucionales en salud ocupacional, para aprobación de la Gerencia General, tomando en consideración necesariamente:
  - a) Diagnóstico de condiciones de trabajo.
  - b) Proceso de consulta a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.
  - c) Criterios a las Comisiones de Salud Ocupacional.
  - d) La aplicación de las mejores prácticas y técnicas de la materia.
- 3) Mantener actualizada una base de datos con el registro estadístico de los accidentes y enfermedades del trabajo, que contribuya a la toma de decisiones en materia de salud ocupacional.

- 4) Verificar que el diseño de nuevas instalaciones, acondicionamiento y remodelaciones físicas que se realicen en la Empresa cumplan con las disposiciones de seguridad, higiene, ergonomía y factores de riesgo psicosocial.
- 5) Recomendar en los casos que se determine necesario, la valoración clínica de la persona trabajadora expuesta a condiciones de trabajo que puedan causar daño a su salud.
- 6) Emitir disposiciones de carácter vinculante en materia de salud ocupacional, conforme a la normativa vigente.
- 7) Desarrollar los planes de salud ocupacional y de respuesta de emergencias, en coordinación con cada dependencia involucrada.
- 8) Definir en coordinación con la Comisión Institucional de Salud Ocupacional la cantidad y centros de trabajo en donde se crearán las Comisiones de Salud Ocupacional.
- 9) Asesorar, capacitar y dar asistencia técnica a las Comisiones de Salud Ocupacional para el cumplimiento de sus funciones.
- 10) Presentar un informe anual a la Gerencia General que identifique los accidentes e incidentes, así como su distribución según centros de trabajo y las acciones realizadas para su atención y prevención.
- 11) Enviar un informe anual al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de los accidentes y enfermedades de trabajo, en el formato y mecanismos establecidos. Copia de este informe anual deberá enviársele a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.
- 12) Someterá a conocimiento de las organizaciones sindicales los planes y programas de salud ocupacional, para que emitan propuestas de mejora según corresponda.
- 13) Cualquier otra que le corresponda a la luz de la normativa aplicable.

### **SECCIÓN III. DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE SALUD OCUPACIONAL Y DE LAS COMISIONES DE SALUD OCUPACIONAL**

### **Artículo 73. Comisión Institucional de Salud Ocupacional**

La Comisión Institucional de Salud Ocupacional será el órgano bipartito que promoverá la salud ocupacional y vigilará la aplicación de la normativa vigente por parte de las instancias encargadas en la Empresa.

Estará integrada por cuatro representantes de cada una de las partes (laboral y patronal), de los cuales en el caso de la Representación Laboral, la ejercerán dos representantes del SITET y dos representantes del SIICE/FIPROFYL. Por acuerdo entre las partes se definirán las personas que asumirán el rol de coordinación y secretaría, con alternabilidad entre las partes.

Las personas integrantes de la Comisión Institucional de Salud Ocupacional serán nombradas por el plazo que indique el Reglamento de Comisiones y el Departamento de Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS) sus modificaciones y afines, en concordancia con las disposiciones del Código de Trabajo y esta Convención.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al mes y extraordinaria conforme lo indique su reglamentación interna, a fin de garantizar el cumplimiento de sus funciones.

La CNFL brindará el tiempo laboral necesario para que las personas integrantes de la Comisión puedan participar plenamente en las reuniones ordinarias y extraordinarias que se convoquen, sin que ello signifique el reconocimiento de remuneración adicional para sus miembros. Asimismo, brindará las condiciones a la Comisión para que sus representantes puedan participar en actividades de capacitación, formación y actualización en materia de salud ocupacional.

La CNFL facilitará las condiciones de espacio físico, equipo, recurso humano y material que requiera la Comisión para su funcionamiento.

### **Artículo 74. Funciones de la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.**

Serán funciones de la Comisión Institucional de Salud Ocupacional:

- 1) Promover el bienestar físico, laboral, mental, y social de las personas trabajadoras y fomentar una cultura de salud ocupacional.
- 2) Investigar las causas de los riesgos de trabajo.

- 3) Realizar inspecciones en los centros de trabajo para recomendar las medidas de salud ocupacional que se consideren necesarias que deberá ser incluidas en el plan remedial elaborado junto con el Área de Salud Ocupacional.
- 4) Contribuir en el fortalecimiento de las políticas y normativa institucional, en materia de salud ocupacional.
- 5) Participar en la elaboración de los planes y programas institucionales de salud ocupacional.
- 6) Definir en coordinación con el Área de Salud Ocupacional la cantidad y centros de trabajo en donde se crearán las Comisiones de Salud Ocupacional.
- 7) Conocer los informes de las Comisiones de Salud Ocupacional y coordinar con el Área de Salud Ocupacional el seguimiento a dichos informes.
- 8) Comunicar a las jefaturas respectivas y al Área de Salud Ocupacional para el seguimiento técnico correspondiente, de las denuncias interpuestas por personas trabajadoras sobre condiciones insalubres o peligrosas y darle el seguimiento respectivo a la denuncia.
- 9) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y cualquier otra disposición sobre salud ocupacional.
- 10) Conocer y consolidar los informes sobre los riesgos de trabajo elaborados por las Comisiones de Salud Ocupacional. El informe consolidado se remitirá a la Gerencia General con copia al Área de Salud Ocupacional.
- 11) Elaborar un plan de trabajo y un informe de labores anual a fin de remitirlo a la Gerencia General.
- 12) Apoyar a las Comisiones de Salud Ocupacional en sus actividades de información y capacitación, acerca de la prevención de los riesgos laborales y equipos de primera respuesta ante emergencias, en coordinación con el Área de Salud Ocupacional.
- 13) Emitir recomendaciones en materia de salud ocupacional, conforme a la normativa vigente.

### **Artículo 75 De las Comisiones de Salud Ocupacional.**

Se constituirá una Comisión de Salud Ocupacional por centro de trabajo. Las personas integrantes de las Comisiones de Salud Ocupacional serán designadas de acuerdo a lo establecido en el decreto No 39408-MTSS.

Para el nombramiento de las personas trabajadoras en las Comisiones de Salud Ocupacional, cualquier persona trabajadora podrá presentar su nominación, así como también las organizaciones sindicales podrán presentar candidaturas.

Las comisiones sesionarán una vez al mes y la asistencia será obligatoria. La ausencia injustificada a dos sesiones será comunicada a las partes para que se nombre a una persona sustituta en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Las comisiones podrán sesionar en forma extraordinaria en caso de emergencia.

La CNFL se compromete a brindar el tiempo laboral (con goce de salario) requerido para que las personas trabajadoras y las personas representantes de la Administración que integran las Comisiones de Salud Ocupacional puedan participar en las reuniones ordinarias y extraordinarias que corresponda, sin que esto implique el reconocimiento de remuneración adicional para sus miembros.

### **Artículo 76 Funciones de las Comisiones de Salud Ocupacional.**

Serán funciones de las Comisiones de Salud Ocupacional:

- 1) Investigar las causas de los riesgos de trabajo.
- 2) Realizar inspecciones periódicas de los centros de trabajo para recomendar las medidas de salud ocupacional que considere necesarias, las cuales deberán ser incluidas en un plan remedial formulado en conjunto con el Área de Salud Ocupacional.
- 3) Vigilar que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y cualquier disposición sobre salud ocupacional.
- 4) Velar porque en los lugares de trabajo existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene. En caso de peligro inminente se le comunicará al Área de Salud Ocupacional para la atención inmediata.

- 5) Notificar a la jefatura del centro de trabajo con copia a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional y al Área de Salud Ocupacional, las condiciones de riesgos que se hayan identificado para su debida corrección.
- 6) Organizar actividades de información y sensibilización en materia de salud ocupacional en los centros de trabajo.
- 7) Comunicar a la jefatura la condición de riesgo contra la integridad física, la salud de las personas trabajadoras o la seguridad en el trabajo para que se tomen las medidas correspondientes.
- 8) Remitir un informe anual con copia a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional y al Área de Salud Ocupacional.
- 9) Cualquier otra que establezca la legislación vigente.

## **CAPÍTULO X. UNIFORMES Y EQUIPOS DE TRABAJO.**

### **Artículo 77. Equipo de protección personal y los elementos de seguridad.**

La CNFL proporcionará el equipo de protección personal y los elementos de seguridad en el trabajo a aquellas personas trabajadoras que por la índole de sus funciones determine el Área de Salud Ocupacional, asegurándose de su uso y funcionamiento.

Será obligación de la persona trabajadora el uso de dichos equipos y elementos de protección. Ante el no acatamiento de esta disposición, se hará una amonestación verbal, de continuar presentándose la situación se hará amonestación por escrito, la negativa injustificada podrá ser considerada falta grave, cumpliendo para ello el debido proceso.

Si la CNFL no supe dicho equipo, la persona trabajadora no estará obligada a desempeñar las funciones encomendadas a su cargo.

### **Artículo 78. Herramientas para el trabajo.**

La Compañía proporcionará a las personas trabajadoras, las herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus tareas, asimismo, cuando corresponda velará por la higiene, seguridad y confortabilidad de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo, en los dormitorios y casas administradas por la Compañía.



La CNFL dotará de las siguientes facilidades: muebles adecuados para guardar los efectos personales, herramientas y útiles de seguridad para las personas trabajadoras que lo requieran, condiciones adecuadas para que las personas trabajadoras tomen sus alimentos, servicios higiénicos, dormitorios y agua potable.

La Junta de Relaciones Laborales y la Comisión de Salud Ocupacional, determinarán la conveniencia y posibilidad de dar cumplimiento a las disposiciones anteriores.

#### **Artículo 79. Implementos.**

Los implementos de seguridad, así como los de uso personal de la persona trabajadora, suministrados por la Compañía, serán de buena calidad; de comprobarse lo contrario de parte de las dependencias que corresponda, en cada caso serán repuestos oportuna y adecuadamente. La Comisión Institucional de Salud Ocupacional hará previamente a la compra las recomendaciones que estime convenientes al Área de Proveeduría.

#### **Artículo 80. Uniformes.**

Los uniformes, ropa de trabajo y otras prendas de vestir, así como los equipos de protección personal, serán suministrados a las personas trabajadoras que se encuentren en las situaciones indicadas en este capítulo, sin costo (en forma absolutamente gratuita), siendo responsabilidad de cada persona trabajadora el buen uso de ellos; lo facilitado, en ninguna forma constituirá salario en especie.

El uso de los equipos de protección personal, uniformes y ropa de trabajo para los tipos de puesto que así se considere, será de carácter obligatorio y se considerará como una falta el hecho de que una persona trabajadora no los utilice, los ceda, regale o venda, debiendo, en esos casos, aplicarse las sanciones que correspondan, según el Reglamento respectivo.

A las personas trabajadoras de nuevo ingreso que lo requieran se les entregarán tres uniformes.

La Compañía proporcionará:

- 1) Tres uniformes por año a las personas trabajadoras, según se detalla:

Personal de Limpieza, Personal de Seguridad, Inspectores, Bodegueros, Cuadrillas Técnicas y Comerciales, Mensajeros, Personal de Subestaciones y Plantas, Guarda Presa y Tanque, Cuadrillas de Servicio Eléctrico y Alumbrado Público, Despachadores, Oficiales de Servicio Eléctrico, Mantenimiento, Construcción, Cuadrillas de Mantenimiento de Subestaciones y Plantas, Laboratorio de Medidores, Control de Distribución, Taller Automotor, Publicaciones, Archivo, Cajeros y Personal que atiende al público.

A las personas trabajadoras administrativas que por sus funciones lo requiera.

A las Cuadrillas Misceláneas se les entregarán cuatro uniformes por año.

Al personal de Seguridad se le adicionará un pantalón y una camisa por año.

2) A las personas trabajadoras de Talleres Mecánicos, Eléctricos, Impresos, y Dibujantes se les proporcionará dos gabachas por año.

3) Al personal que labora regularmente en jornada mixta o nocturna de las siguientes dependencias: Guarda Presas y Tanque, Cuadrillas de Construcción y Mantenimiento, Operadores de Subestaciones y Plantas y Cuadrillas de Mantenimiento de Subestaciones y Plantas, Cuadrillas de Servicio Eléctrico y Alumbrado Público, oficiales de servicio eléctrico y personal de Seguridad, se les entregará un suéter (sudadera) por año.

Todo lo anterior de acuerdo con las funciones de cada persona.

La Empresa también podrá entregar uniformes a cualquier otra persona trabajadora que por sus condiciones de trabajo lo requiera, mediando para ello criterio del Área de Salud Ocupacional en consulta con la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.

La Junta de Relaciones Laborales hará las observaciones que estime convenientes sobre los uniformes antes mencionados y la calidad de los mismos.

#### **Artículo 81. Capas y paraguas.**

La Compañía proveerá de capas impermeables y/o paraguas a las personas trabajadoras que realicen labores de calle o a la intemperie según corresponda. Las capas y paraguas se entregarán cada dos años, o antes si se justifica; en caso de pérdida o deterioro por descuido de la persona trabajadora, ésta será responsable.

La persona trabajadora que dispusiera en cualquier forma indebidamente de los implementos será sancionada.

A las personas trabajadoras motorizadas, se le proporcionará capas y polainas especiales adecuadas a su labor.

### **Artículo 82. Zapatos y botas.**

La Compañía proveerá:

1) Zapatos de suela de hule o botas de hule, ambos sin clavos, según el caso, cada seis meses, a las siguientes personas trabajadoras: Linieros Electricistas, Ayudantes de Linieros, Choferes, Guarda Presas, Operadores de Planta, Ayudantes de Operador de Planta, Operadores Despachadores, Operadores de Subestaciones, Inspectores, Guardas, Mecánicos y sus Ayudantes, Engrasadores Lavadores y Encargados de Aseo, Mensajeros, Bodegueros, Ayudantes de Bodega, Trabajadores de Impresos, Alumbrado Público y todos aquéllos otros que por sus condiciones de trabajo, a juicio de la Comisión de Salud Ocupacional deban recibirlos.

2) Botas de hule (tipo colibrí) al siguiente personal (cada dos años): Guarda Presas y Tanque, Lavadores de Carros, Mantenimiento y Construcción, Servicio Eléctrico y Alumbrado Público, Cuadrillas Misceláneas. Además, las Cuadrillas Misceláneas recibirán tres pares de zapatos al año.

Las botas se proporcionarán después de cumplidos dos años de uso siempre y cuando su estado amerite reposición, en cuyo caso, la persona trabajadora deberá devolver el par anterior deteriorado. En caso de deterioro anormal o extraordinario como consecuencia de accidentes de trabajo u otros hechos muy especiales no imputables a la persona trabajadora, la Compañía las repondrá antes del periodo indicado contra la entrega del par anterior dañado.

3) Zapatos adecuado a las funciones (dos pares al año): a las personas que trabajan en cajas y personal que atiende al público.

La Empresa también podrá entregar zapatos o botas a cualquier otra persona trabajadora que por sus condiciones de trabajo lo requiera, mediando para ello criterio del Área de Salud Ocupacional en consulta con la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.

El uso de los zapatos que entregue la Compañía será obligatorio .

### **Artículo 83. Calidad y funcionamiento del equipo de trabajo.**

La Compañía por medio del Área Salud y Seguridad Laboral y la Comisión de Salud Ocupacional, comprobarán el buen funcionamiento, resistencia y aislamiento de todo el equipo de trabajo, ya sea para laborar en líneas energizadas o no, debiéndose desechar o reparar el equipo que se encuentre defectuoso.

Será responsabilidad de las personas trabajadoras, Jefes, Personal Técnico y en Salud Ocupacional cuando tengan duda de la condición o confiabilidad del equipo, reportarlo al Área Salud y Seguridad Laboral y a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional para su comprobación o sustitución.

Asimismo, será obligación de las personas trabajadoras y del jefe inmediato superior reportar inmediatamente al Área Salud y Seguridad Laboral y a la Comisión Institucional de Salud Ocupacional el equipo necesario que haga falta para efectuar el trabajo, o el que haya sido dañado o perdido.

### **Artículo 84. Reposición debido a deterioro anormal o extraordinario**

La Compañía repondrá sin costo, en el mismo año, los uniformes, gabachas, zapatos, paraguas, capas y/o suéter, que se deterioren de forma anormal o extraordinaria, como consecuencia de accidentes de trabajo comprobados u otros hechos muy especiales no imputables a la persona trabajadora.

La responsabilidad por la pérdida o deterioro anormal de los equipos de protección personal y de los uniformes y ropa de trabajo para su debida reposición, pago y/o acciones de orden legal que correspondan, será determinada mediante la investigación pertinente. El proceso investigativo lo realizará cada dependencia o cualquier otra unidad fiscalizadora. De estos trámites deberá mantenerse informada a la dependencia de la Dirección Administración y Finanzas encargada del proceso de adquisición de los artículos.

Si mediante la instauración de un debido proceso, se determinara responsabilidad de la persona trabajadora en la pérdida o deterioro anormal de los bienes a que se refiere este artículo, ésta quedará obligada a la reposición del bien o en su caso, al pago de su valor de mercado, para lo cual la Compañía podrá proceder a descontar del salario la deuda en condiciones no inferiores a las que establezca el artículo 173 del Código de Trabajo.

Su otorgamiento en periodicidad y cantidad estará sujeto al estudio técnico realizado por el Área de Salud y Seguridad Laboral.

## **CAPÍTULO XI. PERMISOS Y LICENCIAS.**

### **SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **Artículo 85. Definiciones:**

Para los efectos de la presente Convención se entenderá por:

- 1) Permiso: Es la interrupción de la actividad laboral de las personas trabajadoras dentro de su jornada en períodos breves (horas).
- 2) Licencia: es la interrupción autorizada de mayor duración (días completos, semanas, meses).

#### **Artículo 86. Continuidad laboral.**

Los permisos y licencias que conceda la Compañía, de conformidad con lo dispuesto en la presente Convención Colectiva, no interrumpirán la continuidad del Contrato Individual de Trabajo y por lo tanto, la persona trabajadora que los disfrute conservará plenamente todos los derechos derivados de la antigüedad en el servicio, establecidos en las leyes y reglamentos aplicables y en la presente Convención Colectiva y sus regulaciones.

#### **Artículo 87. Regulación de permisos para actividad sindical.**

Los permisos que la CNFL conceda para actividades relacionadas con la actividad sindical serán los regulados en esta Convención y deberán tramitarse y aprobarse por la Unidad Cultura y Gestión de Talento Humano con copia a la Gerencia General. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro permiso que se conceda, por excepción, siempre y cuando se encuentre justificado y no afecte la continuidad del servicio de la Compañía.

### **SECCIÓN II. PERMISOS Y LICENCIAS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CNFL**

**Artículo 88. Permisos y licencias con goce de salario por matrimonio, fallecimiento de familiar, enfermedad grave y asistencia a cita médica.**

Se concederá permiso, con goce de salario y con obligación de comprobar el hecho que origina el permiso, en los siguientes casos:

- 1) Por matrimonio: seis días hábiles, que se podrán fraccionar en dos partes, la primera antes de la fecha del matrimonio para trámites y diligencias relacionadas con dicho acontecimiento y la segunda después de la fecha de matrimonio.  
El lapso para disfrutar de este permiso contará a partir de quince días naturales antes de la fecha de la boda y treinta días naturales después de esa celebración.
- 2) Por fallecimiento de familiares, en los siguientes supuestos y términos:
  - a) Ocho días hábiles contados, a partir, inclusive, de la fecha del fallecimiento, en caso de fallecimiento de alguno de los padres biológicos, hijos y cónyuge o conviviente de la persona trabajadora. Este permiso interrumpe las vacaciones.
  - b) Cuatro días hábiles por fallecimiento de hermanos.
  - c) Un día hábil por fallecimiento de padre o madre de crianza, abuelos, nietos y suegros.
- 3) En caso de enfermedad grave del cónyuge o conviviente, hijos o padres de la persona trabajadora, el jefe de la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano concederá hasta cinco días hábiles de permiso con goce de salario, previa solicitud y comprobación de parte de la persona trabajadora interesada. Para ello deberá aportar una certificación de la Dirección Médica de la Clínica u Hospital, que indique la gravedad del paciente.
- 4) A partir de la finalización del período de licencia por maternidad, paternidad o cuidado de persona menor de edad, la persona encargada del niño o niña tendrá el permiso regulado por el párrafo tercero del artículo 94 del Código de Trabajo para asistir a citas médicas.

### **Artículo 89. Licencias por nacimiento o adopción de hijo o hija.**

La CNFL otorgará las siguientes licencias por nacimiento o adopción de hijo o hija o cuidado de persona recién nacida en caso de muerte de la madre:

- 1) La trabajadora embarazada gozará de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el que podrá extenderse, por el tiempo que corresponda, con base en el respectivo certificado médico.
- 2) Al padre se le otorgará una licencia de un total de ocho días hábiles, que será disfrutada dos días por semana, durante cuatro semanas consecutivas, a partir del nacimiento de la persona menor de edad. La anterior licencia se disfrutará por cada hijo o hija.
- 3) Por adopción individual y por adopción conjunta se reconocerá una licencia de tres meses. En el segundo supuesto, la licencia será divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo y podrá disfrutarse de forma simultánea o alterna.
- 4) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia de maternidad, cuyo hijo o hija haya sobrevivido, el padre biológico o, en su defecto, la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido, tendrá derecho a la licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida.

Para el disfrute de las licencias relacionadas al nacimiento o adopción de persona menor de edad, se deberá aportar el documento emitido al efecto por la Caja Costarricense del Seguro Social.

Todos los aspectos relacionados al disfrute y pago de dichas licencias se regirán por lo establecido en el Código de Trabajo.

Aunado a lo expuesto, ante el nacimiento de un hijo o hija, la CNFL otorgará un permiso con goce de salario de paternidad de un total de cuatro días hábiles, que será disfrutado dos días por semana, durante dos semanas consecutivas, a partir de finalizada la licencia de paternidad regulada en el punto dos del presente artículo (dos días la semana quinta y dos días la semana sexta a partir del nacimiento de la persona menor de edad). Lo anterior

reconociendo el derecho fundamental a la familia, el interés superior de las personas menores de edad y su necesidad de fortalecer su vínculo, tanto con la madre como con el padre. En este caso, los días de disfrute deberán ser coordinados por la persona trabajadora con su jefatura inmediata.

#### **Artículo 90. Permiso con goce de salario para solicitud y asistencia a citas médicas.**

Considerando que la salud es un derecho fundamental, toda persona trabajadora tendrá permiso con goce salario para solicitar o asistir a cita médica ante la Caja Costarricense del Seguro Social o bien el Instituto Nacional de Seguros. Para lo anterior, la persona trabajadora deberá comunicar previamente a la jefatura inmediata, con al menos cinco días hábiles de anticipación (salvo casos de imposibilidad) y presentar, dentro del plazo de dos días hábiles, el comprobante de tiempo utilizado, emitido por la institución correspondiente.

En los casos en los que sea materialmente imposible dar el aviso previo indicado en el párrafo anterior, la persona trabajadora deberá informar lo respectivo de forma inmediata al momento en que se le asigna la cita.

En casos extraordinarios de emergencia médica por la que la persona trabajadora no pueda brindar ningún tipo de aviso previo, ésta deberá informar a su jefatura inmediata a la brevedad posible y deberá presentar, dentro del plazo de dos días hábiles, el comprobante de tiempo utilizado, emitido por la institución correspondiente.

Ante casos extraordinarios y debidamente justificados, la CNFL podrá otorgar el reconocimiento de permisos con goce de salario para asistir a citas médicas en centros de salud privados. En estos casos la persona trabajadora también deberá aportar, dentro del plazo de dos días hábiles, el comprobante respectivo, emitido por el consultorio correspondiente.

En todos los casos, el permiso cubrirá el tiempo que indique el comprobante y el que resulte razonable para el traslado, lo cual se deberá verificar según las particularidades del caso específico. Si el tiempo del comprobante no cubre la totalidad de la jornada de la persona trabajadora, ésta deberá presentarse a laborar el tiempo respectivo.



#### **ARTICULO 91. Licencia sin goce de salario hasta por un año.**

La Compañía otorgará a las personas trabajadoras que tengan cinco años de servicio continuo, permiso sin goce de salario hasta por el término de un año, pudiendo prorrogarse por una única vez. Dicho permiso deberá ser solicitado por la persona trabajadora en forma escrita a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano en un plazo no menor de quince días hábiles de anticipación.

El regreso anticipado se podrá dar solo por fuerza mayor, cuando con ello no genere un perjuicio para la Empresa. La solicitud de regreso anticipado deberá presentarse a la CNFL con al menos quince días hábiles de anticipación

#### **Artículo 92. Permiso para gestiones en el Fondo de Ahorro y Préstamo.**

La Compañía otorgará permiso con goce de salario a las personas trabajadoras que lo requieran a fin de realizar los trámites pertinentes con respecto a actividades crediticias que tengan con el Fondo de Ahorro y Préstamo. Lo anterior, atendiendo a los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Dichos permisos deberán ser justificados por escrito y cubrirán el tiempo de la gestión y el razonable para el traslado.

#### **Artículo 93. Permiso con goce de salario para jornada inmediata posterior.**

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la presente Convención Colectiva, la jornada ordinaria más la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. No obstante, si por razones de interés público, de forma excepcional, con el fin de no suspender o afectar la continuidad del servicio que brinda la CNFL, alguna persona trabajadora labore más de dieciséis horas de forma efectiva y continua, ésta podrá disfrutar de permiso con goce de salario para la jornada inmediata posterior; lo anterior, con el fin de velar por su salud y seguridad. Lo indicado, aplicará en el tanto el día siguiente al del inicio de las labores sea un día hábil para la persona trabajadora.

En los casos de labores programadas en días de descanso o días feriados, cuando la persona trabajadora se encuentre en el supuesto anterior, la Compañía le dará el descanso establecido en la presente norma.

### **SECCIÓN III. PERMISOS Y LICENCIAS RELACIONADAS A LA ACTIVIDAD SINDICAL.**

#### **Artículo 94. Licencia para participación en reuniones de Junta Directiva**

La Compañía concederá permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos, para que asistan a las sesiones (ordinarias y extraordinarias) de dicha Junta, según el caso. Lo anterior, por el tiempo que dure la reunión y el necesario para traslados. Los directivos que procedan de zonas fuera del Gran Área Metropolitana, tendrán permiso adicional por el tiempo razonable, tomando en cuenta los itinerarios de transporte. El permiso se otorgará una vez por semana para reuniones ordinarias en el día previamente convenido por las partes. Para efectos de reuniones extraordinarias, el Sindicato respectivo comunicará previamente a la CNFL, con al menos cinco días hábiles de antelación, a fin de establecer los permisos respectivos.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio.

#### **Artículo 95. Licencia para actividad sindical de dirigente.**

La Compañía concederá a una persona dirigente sindical por sindicato, escogidos por estos, licencia con goce de salario, tiempo completo, a fin de que atiendan todos los asuntos sindicales a su cargo por el tiempo que dure su mandato. Se les reconocerán todos sus derechos laborales y al finalizar el tiempo de su mandato regresará a la plaza que ocupa.

#### **Artículo 96. Licencia para participación en Asambleas Generales Sindicales**

La Compañía concederá permiso con goce de salario a las personas afiliadas a los Sindicatos cuya asistencia sea requerida para la celebración de las Asambleas Ordinarias (una al año por Sindicato) y al menos una asamblea extraordinaria anual en caso de requerirse (una por Sindicato) garantizando la continuidad del servicio. La persona afiliada que se acoja al

permiso para participar en las asambleas, pero no asista a las mismas incurrirá en ausencia injustificada o abandono de labores.

#### **Artículo 97. Licencia para participación en reuniones de Comités Ejecutivos de Confederaciones o Federaciones Sindicales**

La Compañía concederá permiso con goce de salario, una vez por semana, hasta un máximo de dos personas dirigentes sindicales por sindicato, a quienes sean nombradas para ocupar cargos de Directores en la Federación o Confederación a la cual pertenezcan los Sindicato, para que asistan a las sesiones del Comité Ejecutivo de estas organizaciones sindicales. La Federación o Confederación de trabajadores comunicará a la Compañía el nombramiento de las personas y gestionará e informará las fechas de sesiones para el trámite del permiso con al menos diez días de anticipación.

El permiso cubrirá el tiempo que dure la sesión más el razonable para el traslado.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio

#### **Artículo 98. Licencia para actividad sindical de representantes de Junta Directiva.**

La Compañía otorgará permiso con goce de salario a dos dirigentes de la Junta Directiva de cada Sindicato, dos días por semana, para atender los asuntos sindicales de su cargo, siempre que no sean de la misma dependencia. Dicho permiso será en días previamente determinados por la Compañía y el respectivo sindicato.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio

#### **Artículo 99. Licencia para participación en actividades sindicales nacionales e internacionales.**

La Compañía otorgará permiso con goce de salario para dos dirigentes por Sindicato suscribiente para asistir a congresos, seminarios, talleres, conferencias y cursos de capacitación en materia sindical.

Estos permisos serán por el tiempo que dure el evento de acuerdo a la convocatoria respectiva, ya sea nacional o internacional. Una vez finalizados, dentro del plazo de cinco días hábiles, la persona beneficiaria deberá presentar documento idóneo que acredite su aprobación o participación, según la modalidad de la actividad.

Se establece que cada sindicato podrá hacer uso de esta licencia una vez por semestre. El trámite de la licencia se hará por parte de cada sindicato, con al menos diez días hábiles de anticipación al evento.

Adicionalmente, se otorgará permisos con goce de salario a un dirigente de cada Sindicato, para asistir a reuniones nacionales de coordinación y planeación sindical que se requieran (una persona por reunión). Para lo anterior se tendrá un total de diez horas semestrales, para cada Sindicato. El permiso deberá solicitarse con al menos cinco días hábiles de anticipación, presentando la respectiva convocatoria.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio

#### **Artículo 100. Sobre Permiso Delegados Sindicales.**

La Compañía concederá permiso con goce de salario a los delegados sindicales que designen los Sindicatos suscribientes para las Direcciones, Unidades y Áreas que cuenten con al menos quince personas trabajadoras, un día al mes para que asistan a las reuniones programadas por la organización laboral, las cuales serán previamente comunicadas por escrito a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio

#### **Artículo 101. Licencia Sindical para participación en Junta de Relaciones Laborales.**

Se concederá licencia con goce de salario a dos representantes por Sindicato suscribiente a fin de que participen en las sesiones ordinarias de la Junta de Relaciones Laborales (un día por semana). En caso de sesiones extraordinarias, gozarán también de licencia con goce de salario a fin de atender la reunión respectiva. El permiso cubrirá el tiempo que dure la sesión

más el razonable para el traslado y en caso de estar debidamente justificado, el tiempo necesario para atender las gestiones propias de su cargo (el mismo día de la sesión).

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio.

#### **Artículo 102. Licencia Sindical para participación en la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.**

Se concederá licencia con goce de salario a dos representantes por Sindicato suscribiente una vez al mes a fin de que participen en las reuniones ordinarias de la Comisión Institucional de Salud Ocupacional. En caso de reuniones extraordinarias gozarán también de licencia con goce de salario a fin de atender la reunión respectiva. El permiso cubrirá el tiempo que dure la sesión más el razonable para el traslado.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio

#### **Artículo 103. Licencia Sindical para participación en la Comisión Permanente de Clasificación y Valoración de Puestos.**

Se concederá licencia con goce de salario a un representante por Sindicato suscribiente a fin de que participen en las reuniones ordinarias de la Comisión de Puestos. En caso de reuniones extraordinarias gozarán también de licencia con goce de salario a fin de atender la reunión respectiva.

El permiso cubrirá el tiempo que dure la sesión, más el razonable para el traslado.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio.

#### **Artículo 104. Permiso Sindical para representante de la clase trabajadora en el Consejo de Administración**

Se concederá permiso sindical con goce de salario a la persona representante laboral nombrada en el Consejo de Administración de diez horas al mes a fin de que pueda atender

las responsabilidades de su puesto. Lo anterior previa coordinación con su jefatura inmediata.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio

## **CAPÍTULO XII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.**

### **Artículo 105. Becas e incentivos económicos. Formación y desarrollo del personal.**

Toda persona trabajadora tendrá el derecho y la obligación de recibir capacitación y formación para el desarrollo humano, técnico y profesional requerido por la Empresa, considerando los intereses y fines de la Compañía. La formación y capacitación se podrá impartir tanto dentro de la jornada ordinaria de trabajo como fuera de ésta.

La Administración definirá con base a su plan estratégico las áreas y dependencias que requieren inversión en materia de capacitación, formación y desarrollo de su personal.

De acuerdo con las políticas, normativas y procedimientos de capacitación y formación vigentes, la Compañía podrá conceder becas e incentivos para realizar estudios de Segundo, Tercer Ciclo y Bachillerato por Madurez; universitarios; cursos especializados en el país o en el extranjero, buscando que la preparación se oriente al mejoramiento de la calidad del servicio que brinda la institución.

Para efectos de la capacitación y formación de personal, la Compañía atenderá lo siguiente:

- 1) La CNFL, conforme con las necesidades que tenga de técnicos y especialistas, ofrecerá oportunidades de capacitación y de formación dentro o fuera del país a las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en cada caso y que tengan la capacidad demostrada para asimilar los nuevos conocimientos, según la modalidad que se defina.
- 2) Se otorgará licencia con goce de salario para la participación de las personas trabajadoras en un seminario anual que organicen las agrupaciones laborales, siempre y cuando su contenido se considere de interés empresarial y no se afecte el normal desempeño de las labores.

La gestión de esta licencia se regirá por las disposiciones que norman las licencias y permisos para organizaciones laborales en esta Convención, lo cual debe ser autorizado por la Unidad Talento Humano y la Gerencia General.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio.

- 3) Las jefaturas fomentarán el auto desarrollo de las personas trabajadoras, facilitando, dentro de la medida de las posibilidades, el acceso a los recursos tecnológicos necesarios, utilizando diferentes medios, tales como la videoconferencia, capacitación virtual y a distancia, para impulsar una cultura de auto desarrollo y aprendizaje colaborativo.
- 4) La CNFL establecerá un sistema de becas para estudios universitarios donde las calificaciones serán las que determinen el porcentaje de la beca. De acuerdo al promedio de las calificaciones, así será el porcentaje: entre el 70 al 89.99 igual porcentaje y a partir del 90 será el 100%, la beca aplicará de forma igual para el grado de Bachiller o Licenciatura según el grado académico del plan de estudios que se apruebe.

Tendrán derecho a este beneficio las personas trabajadoras interesadas en optar por un grado académico universitario en Universidades Privadas debidamente reconocidas por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria (CONESUP), del Ministerio de Educación Pública y Universidades Públicas, esto en conformidad con el reglamento y el plan estratégico respectivo dictado por la Compañía, el cual será puesto en conocimiento del personal y de los Sindicatos.

- 5) Las becas que se considere necesario conceder a las personas trabajadoras serán determinadas y gestionadas por las jefaturas ante el Proceso de Capacitación de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, se aplicará el criterio de impacto en el cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia donde esté adscrito. Las becas y estímulos se otorgarán a las personas trabajadoras que tengan nombramiento por tiempo indefinido.

La concesión de becas, estímulos y facilidades para estudiar estará en todo regulada por los procedimientos de capacitación vigentes de la Unidad Cultura y Talento Humano.

Cuando haya coincidencia con las necesidades directas e inmediatas que tenga la empresa y se justifique su aporte al logro de los objetivos del Plan Estratégico de la CNFL, podrá considerarse el otorgamiento de becas para estudios o especializaciones escogidas por los propios interesados.

Todo lo anterior, se regirá por los procedimientos y normativas especiales emitidas por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

Ninguna de las becas, estímulos y facilidades reguladas en el presente capítulo tendrán naturaleza salarial.

#### **Artículo 106. Otros estímulos económicos de estudio.**

En la Compañía se atenderá a lo siguiente:

- 1) Estudios o cursos de preparación técnica y profesional: Se podrán otorgar estímulos económicos a las personas trabajadoras de la CNFL, que deseen complementar o iniciar estudios o cursos de preparación técnica y profesional, asociados a sus funciones; sean en modalidad presencial o a distancia y que los conocimientos contribuyan al logro de los objetivos del Plan Estratégico de la CNFL y al mejoramiento en la calidad del servicio que brinda la Empresa.
- 2) Estudios de Segundo, Tercer Ciclo y Bachillerato por Madurez: La Compañía establecerá un sistema de becas para aquellas personas trabajadoras que no hayan culminado con los estudios formales de primaria y secundaria. La beca alcanzará para cubrir la matrícula y la cantidad de pruebas que inscriba la persona estudiante con un máximo de seis materias por semestre matriculado. Las lecciones podrán recibirlas en el Programa Oficial de la CNFL para secundaria Norma Lara o en centros de enseñanza reconocidos por el Ministerio de Educación Pública, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.



La Compañía dispondrá de un presupuesto especial y exclusivo para las becas e incentivos que lo administrará el Proceso de Capacitación de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

### **CAPÍTULO XIII. OTROS RECONOCIMIENTOS.**

#### **Artículo 107. Subsidio patronal complementario por incapacidad.**

En los casos de incapacidad médica de una persona trabajadora, la Compañía procederá de la siguiente manera:

- 1) Cuando se trate de incapacidades extendidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, mientras ésta gire el porcentaje de subsidio que la normativa aplicable establezca, la Compañía:
  - a) Hasta por nueve meses completará lo que falte para que la persona reciba, como subsidio de incapacidad, lo proporcional al cien por ciento de su salario.
  - b) Del mes diez y hasta el mes dieciocho completará lo que falte para que la persona reciba, como subsidio de incapacidad, lo proporcional al setenta y cinco por ciento de su salario.
- 2) Cuando se trate de incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad del trabajo (incluyendo el accidente laboral in itinere), la Compañía completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire esa Institución a la persona trabajadora, a fin de que reciba, como subsidio de incapacidad, lo proporcional al cien por ciento de su salario. Lo anterior aplicará en incapacidades continuas hasta por un máximo de doce meses.

Lo entregado como subsidio no tendrá naturaleza salarial.

#### **Artículo 108. Cesantía.**

Las personas trabajadoras de la CNFL tendrán derecho a recibir una indemnización por concepto de auxilio de cesantía según lo establecido en el Código de Trabajo. El tope para reconocer será de doce años.

La cesantía también será entregada según el procedimiento correspondiente regulado en el artículo 85 del Código de Trabajo, en caso de que la persona trabajadora fallezca.

#### **Artículo 109. Semana de la persona trabajadora de "Fuerza y Luz"**

Cada año, en el mes de agosto, la Compañía, en coordinación con las organizaciones laborales, celebrará la Semana de la persona trabajadora de "Fuerza y Luz" y hará un reconocimiento de mérito no económico a las personas trabajadoras que cumplan lustros de labor para la Empresa. Lo anterior, de acuerdo con los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

#### **Artículo 110. Zonas de aparcamiento.**

La Compañía dentro de sus posibilidades de infraestructura y financiera podrá acondicionar zonas de aparcamiento para sus personas trabajadoras, que serán utilizadas atendiendo a la reglamentación interna que se emita al efecto.

#### **Artículo 111. Reinstalación por orden judicial.**

Cuando los Tribunales de Trabajo ordenen la reinstalación de una persona, la CNFL tendrá obligación de ejecutar la sentencia o resolución interlocutoria que la ordene de forma inmediata, sin perjuicio de los recursos procedentes y de lo que se resuelva en definitiva. La reinstalación deberá respetar los derechos adquiridos de la persona trabajadora y demás extremos que resulten de la sentencia o resolución o del ordenamiento jurídico aplicable, específicamente el Capítulo Décimo denominado Procedimiento de Ejecución del Código de Trabajo.

En caso de imposibilidad real y demostrada para la reinstalación, se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos 573, 576 y concordantes del Código de Trabajo.

## **CAPÍTULO XIV. DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL.**

### **SECCIÓN I. GENERALIDADES.**

#### **Artículo 112. Política de cero tolerancia.**

La CNFL se compromete a tener una política de cero tolerancia al hostigamiento sexual en el trabajo; además contará con acciones de prevención, formación y educación continua a la población laboral sobre este tema. La Empresa contará con un reglamento especial sobre la materia, que se ajuste a lo establecido por la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

Asimismo, la Compañía se obliga a tener una política de cero tolerancia al acoso laboral en el trabajo; además, contará con acciones de prevención, formación, y educación continua a la población laboral tomando en consideración lo señalado por el Convenio 190 de la OIT. La Empresa contará con una política especial interna sobre la materia.

#### **ARTÍCULO 113. Publicidad.**

La Empresa tendrá la obligación de dar a conocer a las personas trabajadoras las disposiciones contenidas en el presente Capítulo y aquellas que le resulten conexas, con el fin de informarles sobre la protección que la CNFL brinda a su personal como parte de su filosofía de trabajo.

Como parte de las medidas para cumplir con la obligación indicada, la Compañía deberá realizar campañas informativas para todo el personal e incluir información referida a estos temas dentro del programa de inducción para las personas trabajadoras de nuevo ingreso.

#### **Artículo 114. Denuncias por hostigamiento sexual o laboral.**

Las denuncias por hostigamiento sexual o laboral deberán ser interpuestas por escrito ante la oficina encargada y se tramitarán de acuerdo al procedimiento establecido en la normativa aplicable.

Sin perjuicio de lo que disponga la normativa interna, la denuncia deberá tener al menos, los siguientes elementos:

- 1) Mención de las personas denunciadas implicadas.
- 2) Descripción de los hechos denunciados.
- 3) Prueba que se ofrece y aporta.
- 4) Medio idóneo para recibir notificaciones.
- 5) Nombre y firma de la persona denunciante.

La recepción de la denuncia deberá regirse bajo el principio de confidencialidad y la persona o personas encargadas de su recepción deberán tener conocimiento en la materia.

#### **Artículo 115. Sanciones.**

Quien incurra en la falta de acoso sexual o acoso laboral será sancionado, de acuerdo a las particularidades del caso concreto y la gravedad de la falta, conforme a lo regulado en la normativa interna de la CNFL y la externa que resulte aplicable.

### **SECCIÓN II. DEL ACOSO SEXUAL.**

#### **Artículo 116. Concepto de acoso sexual.**

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o de una única ocurrencia), que provoque efectos perjudiciales para la víctima en los siguientes ámbitos:

- 1) Condiciones materiales de empleo.
- 2) Desempeño y cumplimiento laboral.
- 3) Estado general de bienestar personal.

#### **Artículo 117. Manifestaciones del acoso sexual.**

Se tipifican como manifestaciones de hostigamiento sexual las siguientes:

- 1) Requerimientos de carácter sexual que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos

referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

- 2) Uso de palabras de carácter sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 3) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba.
- 4) Cualquier otra conducta o comportamiento de naturaleza sexual que no haya sido deseado o consentido por quien lo recibe.

Las anteriores manifestaciones no serán las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes o preferencias sexuales de cualquiera de ellas.

### **SECCIÓN III. DEL ACOSO LABORAL.**

#### **Artículo 118. Concepto de acoso laboral.**

Se entenderá por acoso laboral el conjunto de comportamientos negativos, realizados de forma sistemática y recurrente, que busque producir miedo, desánimo, desmotivación o cualquier otra emoción negativa, con relación al trabajo, en la persona trabajadora que resulte ser víctima. Podrá ser realizado por una o varias personas.

No constituirán hostigamiento laboral: el estrés profesional, la agresión aislada y las situaciones laborales conflictivas.

#### **Artículo 119. Manifestaciones del acoso laboral.**

Entre otras, podrán ser manifestaciones de acoso laboral las siguientes acciones:

- 1) Para limitar la comunicación de la persona acosada y para limitar su interacción social.
- 2) Contra la reputación de la persona acosada y acciones tendientes a desprestigiarla profesional y laboralmente.

- 3) Tendientes a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para la persona acosada.
- 4) De naturaleza discriminatoria cuando se presenten de forma que constituyan la figura.
- 5) Que puedan afectar la salud física y/o psicológica de la persona acosada y en general su bienestar personal.

Las anteriores manifestaciones no serán las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes. Para determinar si una acción constituye acoso laboral, se deberá analizar en el marco del caso concreto.

#### **Artículo 120. Trámite de denuncias de acoso laboral.**

La Empresa, como regla general, procederá a dar trámite a las denuncias de acoso laboral, salvo en aquellos casos que por la naturaleza de los hechos denunciados y la prueba aportada, se desprenda de manera evidente que se trata de conductas que no califican como acoso laboral. Lo anterior, deberá ser debidamente justificado, sin perjuicio de las acciones que se deban adoptar para el caso concreto.

Una vez tramitado el expediente, en caso de que se determine la existencia de falta sancionable con suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal se remitirá el asunto a la Junta de Relaciones Laborales para su respectiva recomendación, de acuerdo a lo regulado en la presente Convención.

### **CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

#### **Artículo 121. Despido sin responsabilidad patronal.**

La causa que justifique un despido sin responsabilidad patronal deberá ser probada, previo cumplimiento del procedimiento interno y de lo establecido en la presente Convención Colectiva en cuanto la participación de la Junta de Relaciones Laborales.

Cuando en sede judicial se determine que un despido sin responsabilidad patronal fue injustificado y se ordene la reinstalación de la persona trabajadora, ésta podrá optar por

no reintegrarse a trabajar a la Compañía y, en cambio, percibir el pago de preaviso y cesantía, de acuerdo a lo regulado por esta Convención y por el Código de Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro extremo otorgado a su favor por la autoridad judicial.

Los despidos con responsabilidad patronal se comunicarán a la Junta de Relaciones Laborales.

## **CAPÍTULO XVI. FONDO DE AHORRO Y PRÉSTAMO DE LA CNFL.**

### **Artículo 122. Sobre el Fondo de Ahorro y Préstamo.**

El Fondo de Ahorro y Préstamo de la Compañía, se regirá por las siguientes condiciones:

- 1) El ingreso y la cotización al Fondo serán obligatorio para todo el personal de la CNFL.
- 2) Procurando la mayor eficiencia y coordinación, la Junta Administrativa del Fondo estará integrada de la siguiente manera:

a) Cuatro miembros en representación de la parte patronal: Al menos dos de los cuatro integrantes deberán ser el Gerente General y el Director de Administración y Finanzas o quienes estos designen. Los otros dos serán nombrados por el Gerente General.

b) Por parte de las personas trabajadoras: Dos representantes debidamente nombrados por SITET y dos representantes debidamente nombrados por SIICE/FIPROFYL.

Los miembros permanentes deberán contar con sus respectivos suplentes.

- 3) Las personas integrantes de la Junta Administrativa del Fondo sesionarán de forma ordinaria dos veces al mes y de forma extraordinaria cuando así lo estimen necesario. Para asistir a las sesiones, los miembros contarán con permiso con goce de salario.
- 4) Sobre el capital del Fondo. El capital del Fondo estará compuesto por:
  - a) Un aporte patronal de un seis por ciento para acreditar a las cuentas individuales de aportes de la Compañía en el Fondo de Ahorro y Préstamo.

Dicho porcentaje se calculará sobre las planillas de sueldos ordinarios mensuales.

b) Un aporte de toda persona trabajadora de un tres por ciento de su salario ordinario mensual para acreditar a su cuenta de aporte individual.

Lo anterior aplicará tanto para las personas que se encuentren laborando para la CNFL al momento de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, como para el personal de nuevo ingreso.

- 5) La Junta Administrativa del Fondo determinará el porcentaje de los excedentes a distribuir.
- 6) Corresponderá a la Junta Administrativa del Fondo mantener actualizada la normativa interna.
- 7) Los costos administrativos operativos del Fondo, serán cubiertos en un cuarenta por ciento por la CNFL y un sesenta por ciento por el Fondo (fondos propios del Fondo).

## **CAPÍTULO XVII. JUNTA DE RELACIONES LABORALES.**

### **Artículo 123. De la Junta de Relaciones Laborales.**

A efecto de mantener entendimiento entre la CNFL y sus personas trabajadoras, sobre la base del diálogo constante, en la Compañía funcionará un órgano permanente, bipartito y paritario, denominado Junta de Relaciones Laborales.

### **Artículo 124. Integración.**

La Junta de Relaciones Laborales estará conformada por ocho integrantes, de la siguiente manera:

- 1) La Representación Patronal designará cuatro integrantes titulares y cuatro miembros suplentes; nombrados por la Gerencia General.
- 2) La Representación Laboral la ejercerán cuatro integrantes titulares, de los cuales dos serán designados por SITET y dos por SIICE/FIPROFYL, ambos con su debida suplencia, a razón de dos suplentes por cada organización sindical.



Los suplentes solo podrán participar y ejercer su voto en caso de ausencia de la persona titular.

La Junta de Relaciones Laborales elegirá, entre sus integrantes titulares, a una presidencia y una vicepresidencia. Dichos cargos rotarán cada seis meses entre la representación patronal y la sindical.

Dicha Junta tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no existir acuerdo, se dejará constancia de las diversas posiciones de cada parte.

#### **Artículo 125. Funciones.**

La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:

- 1) Emitir recomendación con base en el expediente y el informe de hechos probados por el órgano instructor sobre los expedientes disciplinarios en los que la eventual sanción a imponer pueda ser la de suspensión sin goce de salario o la de despido sin responsabilidad patronal.

La Junta de Relaciones Laborales podrá recomendar imponer la sanción de despido sin responsabilidad patronal, suspensión sin goce de salario, amonestación o el archivo del expediente, en el caso que considere que no existe falta disciplinaria probada. Dicha Junta deberá emitir la recomendación indicada dentro del plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al que reciba el expediente. La Gerencia General podrá separarse de la recomendación de la Junta por medio de un acto debidamente razonado y motivado.

Dentro del plazo para conocer el expediente, la Junta de Relaciones Laborales podrá conceder audiencia a la persona trabajadora investigada, a solicitud de ésta, para que la misma exponga su versión de los hechos ante dicho órgano colegiado.

Desde el momento de que un asunto se someta a conocimiento de la Junta Relaciones Laborales y hasta que ésta resuelva, se suspenderá el plazo para que opere la prescripción de la acción disciplinaria.

De lo regulado en el presente artículo se excluyen los procedimientos por supuesto acoso sexual que no serán de conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

2) Brindar criterio recomendativo sobre la interpretación de la presente Convención. Por medio de la interpretación no se podrán modificar los términos, alcances, derechos y obligaciones convenidas en la presente Convención. El criterio mencionado deberá rendirse dentro del plazo de ocho días hábiles a partir del recibido de la solicitud que formule la Gerencia General y la dirigencia sindical de los sindicatos firmantes de esta convención colectiva.

Lo anterior, sin perjuicio de que las partes puedan utilizar el mecanismo de la interpretación auténtica (interpretación de las partes suscribientes de la presente convención).

3) Conocer de las denuncias de prácticas laborales desleales que hagan los Sindicatos firmantes de la Convención Colectiva, la Junta de Relaciones Laborales tendrá un plazo de diez días hábiles para constatar o no la práctica laboral desleal, cumplido el plazo, en los casos que corresponda, la Junta elevará la recomendación de las medidas correctivas a tomar por parte de la Gerencia General; dicha Gerencia resolverá lo pertinente en un plazo de diez días hábiles y podrá separarse de la recomendación de forma razonada y motivada.

4) Intervenir, ante la solicitud escrita de las personas trabajadoras implicadas, como amigable componedor en discusiones por conflictos interpersonales para una escucha activa de estas. La Junta de Relaciones Laborales deberá otorgar el espacio a las personas trabajadoras en el plazo de ocho días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.

5) Conocer de los reclamos sobre asuntos laborales que afecten a las personas trabajadoras y que éstas sometan a su conocimiento. La Junta emitirá la recomendación respectiva a la Gerencia General, instancia que podrá separarse de dicha recomendación en una forma razonada y motivada. La Junta de Relaciones Laborales deberá realizar dicha recomendación dentro plazo de ocho días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.

6) Aprobar su Reglamento de funcionamiento y sus modificaciones.

### **Artículo 126. Discusión y resolución de asuntos.**

La Junta resolverá por mayoría simple.

Cuando en una sesión específica la Junta determine procedente suspender la discusión de un asunto por razones de oportunidad o conveniencia, éste podrá ser conocido en la próxima sesión. La Junta emitirá necesariamente en la segunda sesión la resolución del asunto. Todo lo anterior de conformidad con los plazos dispuestos en esta Convención. El pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales será remitido a la Gerencia General para lo que corresponda.

### **Artículo 127. Funcionamiento.**

La Junta se reunirá ordinariamente una vez por semana para conocer los asuntos que son de su competencia a la luz de lo regulado en la presente Convención.

Además, la Junta podrá reunirse de forma extraordinaria cuando resulte estrictamente necesario y formalmente lo solicite, de forma justificada, el presidente o dos o más de sus miembros. Dichas sesiones extraordinarias se podrán convocar solo para conocer asuntos disciplinarios.

La convocatoria deberá ser comunicada con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación. Quien convoque, junto con la convocatoria, también hará llegar la agenda de la sesión y la justificación de cada punto planteado.

La Junta celebrará sus reuniones en horas ordinarias de trabajo. La asistencia a las sesiones de la Junta por parte de sus miembros no generará ningún tipo de retribución adicional.

### **Artículo 128. Facilidades.**

Para facilitar el desempeño adecuado de las funciones que esta Convención le otorga a la Junta de Relaciones Laborales, la CNFL le facilitará el mobiliario, equipo básico y espacio físico requerido para realizar las sesiones. Lo anterior, atendiendo a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

El encargado de recibir los documentos dirigidos a la Junta de Relaciones Laborales será quien ocupe el cargo de secretario o, en su defecto, su suplente.

La Compañía facilitará el tiempo laboral de una persona para labores de secretaría a fin de que asista en las sesiones de Junta de Relaciones Laborales, transcriba el acta y brinde apoyo a la actividad de dicho órgano colegiado, sin que se entienda como un recurso humano asignado de forma exclusiva.

## **CAPÍTULO XVIII. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 129. SITET y a SIICE/FIPROFYL representantes de las personas trabajadoras.**

La Compañía reconoce a SITET y a SIICE/FIPROFYL como representantes de las personas trabajadoras amparadas por la presente Convención Colectiva. Lo anterior, sin perjuicio del derecho de representación de otras organizaciones sindicales.

Representación en asuntos de índole colectiva: La Compañía tomará aquellas acciones que le correspondan con el fin de que los representantes de los Sindicatos cuenten con todo lo legalmente pertinente para ejercer su actividad sindical, y se compromete a tratar con dichos Sindicatos todos los asuntos de índole laboral colectiva de las personas trabajadoras que se encuentran amparadas por esta convención colectiva; lo anterior, de conformidad con lo regulado por la presente Convención y el Código de Trabajo.

Representación en asuntos de interés individual: Para efectos de tratar asuntos individuales, el Sindicato respectivo deberá presentar la autorización o consentimiento informado de la persona trabajadora. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras podrán presentar directamente ante los representantes de la Empresa el conocimiento de los conflictos y asuntos individuales que les interesa con el fin de lograr su resolución.

### **Artículo 130. Representantes de la Compañía.**

Serán representantes de la Compañía y por lo tanto obligarán a ésta en sus relaciones con las organizaciones laborales en la solución de cualquier problema que se presente: el Gerente General, Coordinadores Gerenciales, así como Directores (DIRE), y Jefatura de la

Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, también ostentarán la representación de la Compañía aquellos que específicamente sean nombrados por ésta para determinado asunto.

#### **Artículo 131. Representantes de los Sindicatos.**

Serán representantes de los Sindicatos y por lo tanto obligarán a estos en sus relaciones con la Compañía, en el caso del SITET los siguientes: el Secretario General, Secretario General Adjunto, Secretarios de Conflictos, Secretarios de Organización, Secretario de Finanzas. En el caso de SIICE/FIPROFYL: Delegado General y Delegado Adjunto de la FIPROFYL.

También serán representantes aquellos otros que fueren nombrados por la Junta Directiva o el Secretario General del Sindicato respectivo, para un determinado asunto.

#### **Artículo 132. Cambios de representantes o delegados.**

Las partes se comprometen a notificarse por escrito en un término de diez días hábiles los cambios que ocurrieren en sus representantes o delegados.

#### **Artículo 133. Reuniones con las personas trabajadoras.**

La Compañía reconoce el derecho de los Directivos y representantes de los Sindicatos para celebrar reuniones con las personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo o de forma virtual.

Estas reuniones serán previamente autorizadas por la Jefatura de la Unidad Cultura y Talento Humano, quien garantiza su realización.

En casos especiales las partes de mutuo acuerdo definirán la oportunidad en que se realizará la misma.

Las partes (Compañía y sindicatos) tomarán medidas para garantizar la continuidad del servicio.

#### **Artículo 134. Ingreso a los centros de trabajo.**

La CNFL reconoce el derecho de los integrantes de la Junta Directiva de ambos Sindicatos así como del representante de las personas trabajadoras nombrado ante el Consejo de

Administración de la Compañía, previo conocimiento de la Jefatura de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, de ingresar a los lugares de trabajo en horas laborales y con el objeto de constatar estrictamente el cumplimiento de las leyes laborales, de la presente Convención Colectiva y demás disposiciones aplicables; lo anterior, garantizando que la Compañía pueda continuar prestando sus servicios de manera efectiva y eficaz.

La Gerencia General y Auditoría, el Área Administración Financiera, Asesoría Jurídica Empresarial, Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, el Área Contabilidad y las dependencias de la Dirección Transformación y Gestión Tecnológica, podrán ser visitadas por los representantes antes mencionados, en unión del jefe correspondiente.

Aquellas otras dependencias que por la índole de sus funciones o el peligro extremo que encierran, de acuerdo con la calificación que haga las normas técnicas en seguridad y salud en el trabajo, solo podrán ser visitadas por un máximo de dos de los representantes mencionados, en unión del jefe respectivo y de un oficial de seguridad de la Compañía.

#### **Artículo 135. Facilidades.**

La Compañía podrá facilitar a los Sindicatos firmantes espacios físicos dentro de sus centros de trabajo, para desarrollar actividades de capacitación y conferencias, cuando estén disponibles y mediando previa coordinación, con al menos cinco días hábiles de antelación de la fecha del evento correspondiente.

#### **Artículo 136. Difusión de información.**

La Compañía permitirá a los Sindicatos la difusión de comunicados, boletines informativos y demás, en los lugares visibles y por los medios digitales como el correo electrónico institucional, redes sociales, mensajería de texto, entre otros, que tenga la Empresa, a fin de que los Sindicatos puedan tener comunicación con las personas trabajadoras.

### **CAPÍTULO XIX. DISPOSICIONES FINALES.**

#### **Artículo 137. Respeto a los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas.**

Las personas trabajadoras mantendrán los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas que surjan de la presente Convención Colectiva, sus contratos de trabajo, así como también de las regulaciones internas de la Compañía, prácticas y costumbres que no sean contrarias a derecho, cuando más les favorezcan.

#### **Artículo 138. Sobre los actos y estipulaciones.**

Los actos y estipulaciones realizados por parte de la presente Convención Colectiva, en contravención a sus disposiciones, serán nulos cuando así se determine, y por lo mismo, no obligarán ni podrán derivarse consecuencias de ellos, pudiendo quien se considere afectado, exigir la reparación del daño o perjuicio causado.

#### **Artículo 139. Vigencia**

La Convención Colectiva tendrá una vigencia de tres años partir de la homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 140. Cláusula de ultraactividad.**

La presente Convención Colectiva continuará en vigencia, mientras no sea denunciada de acuerdo con las estipulaciones del Código de Trabajo, o se convenga una nueva. Mientras se lleven a cabo las negociaciones de un Proyecto de Convención Colectiva, las cláusulas de la presente Convención seguirán surtiendo efectos por el tiempo de dicha negociación y el proceso de homologación.

### **CAPÍTULO XX. DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Transitorio I (al artículo 37)**

La nueva modalidad de reconocimiento del componente salarial por anualidad entrará en vigencia de la siguiente manera:

A partir del 01 de enero del 2025 toda anualidad que se reconozca será con el cálculo regulado en la presente convención colectiva de trabajo (sobre el tres por ciento del salario base). Las anualidades que las personas trabajadoras cumplan durante el año 2024 (hasta

el 31 de diciembre inclusive) se reconocerán con un 4.5% sobre el salario base del puesto ocupado al momento de cumplir la anualidad, en los mismos términos aplicables antes de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

Durante el año 2024 la Compañía establecerá los criterios, parámetros, indicadores, mecanismos de evaluación que requerirá el sistema para su entrada en vigencia, para lo cual el tema será objeto de conocimiento y discusión en el seno de la Comisión de Salarios regulada en esta convención colectiva. El sistema de evaluación del desempeño se implementará a partir de enero del 2025, por lo que la sujeción del pago de anualidades a la evaluación se hará efectiva a partir del 01 de enero del año 2026 (sujeto a la evaluación del periodo comprendido entre el 01 de enero del 2025 y el 31 de diciembre de ese mismo año). Es entendido que de no implementarse el sistema de evaluación la CNFL pagará en forma automática la anualidad.

#### **Transitorio II (al artículo 38)**

Las personas trabajadoras que actualmente cuentan con contratos de dedicación exclusiva vigentes, mantendrán las condiciones pactadas en dichos contratos, por lo que no se afectarán con las reglas previstas en este convenio, mismas que serán exclusivas para nuevos contratos a partir de la entrada en vigencia de la presente convención colectiva.

#### **Transitorio III (al inciso 4) a) del artículo 122)**

Con el fin de propiciar la transición a los términos acordados por las partes en la presente Convención Colectiva, el aporte patronal al fondo atenderá lo siguiente:

- 1) Un ocho por ciento a partir de la vigencia de la Convención Colectiva.
- 2) Un siete por ciento a partir de la vigencia del segundo año de la Convención Colectiva.
- 3) Un seis por ciento a partir de la vigencia del tercer año de la Convención Colectiva.

A partir de este momento el aporte corresponderá al seis por ciento regulado en la presente convención



#### **Transitorio IV (al inciso 7 del artículo 122)**

Con el fin de propiciar la transición, la Compañía cubrirá los costos operativos del Fondo, de la siguiente manera:

- 1) Cien por ciento a partir de la entrada en vigencia de la Convención Colectiva
- 2) Ochenta por ciento a partir de cumplido el primer año de vigencia.
- 3) Sesenta por ciento a partir de cumplido el segundo año de vigencia.
- 4) Cuarenta por ciento a partir de cumplido el tercer año de vigencia.

#### **Transitorio V**

Los recursos que maneja el Fondo de Ahorro y Préstamo para el financiamiento de préstamo de vacaciones regulado en la anterior convención colectiva, pasará a formar parte del capital del Fondo (que actualmente los administra), a partir de la entrada en vigencia de este acuerdo.

#### **Transitorio VI (con relación al capítulo VIII)**

En un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva la CNFL deberá contar con el listado definitivo de los perfiles de puestos de trabajo aptos para la modalidad del teletrabajo.

#### **Transitorio VII (con relación al artículo 125 inciso 6)**

Dentro del plazo de tres meses contados a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva la Junta de Relaciones laborales deberá emitir su nuevo reglamento.

#### **Transitorio VIII (al artículo 112)**

Dentro del plazo máximo de seis meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención, la Empresa deberá revisar y actualizar el Reglamento interno que regula la materia de acoso sexual y emitir una política interna o reglamento para regular el tema de acoso laboral. De los proyectos se dará audiencia, por el plazo de diez días hábiles, a los Sindicatos que suscriben la presente Convención Colectiva a efectos de que puedan

realizar recomendaciones; en caso de no atender las recomendaciones sindicales, la CNFL deberá justificar su posición.

#### **Transitorio IX**

La Compañía se compromete a emitir y/ o actualizar la siguiente normativa interna: Reglamento Interior de Trabajo, Reglamento Junta de Relaciones Laborales, Reglamento Comisión Salud Ocupacional, Reglamento Uso y Control y Mantenimiento de Vehículos, Reglamento del sistema de incentivos para empleados de la CNFL para realizar estudios superiores, Reglamento Fondo de Ahorro, Reglamento para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en la CNFL, Reglamento para la prevención y sanción del Hostigamiento Laboral en la CNFL y cualquier otra que resulte pertinente. Lo anterior en el plazo máximo de seis meses después de homologada la presente Convención por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Transitorio X**

Una vez publicada la presente Convención Colectiva en el Diario Oficial La Gaceta, la CNFL la hará de conocimiento del personal por medio de correo electrónico empresarial o cualquier otra plataforma virtual de uso interno que considere pertinente. Lo anterior, sin perjuicio de que la Compañía o los Sindicatos utilicen otros medios para brindar publicidad, como la impresión u otros.

Lo dispuesto en el presente transitorio se deberá cumplir dentro del plazo de un mes contado a partir de la publicación indicada.

---

De conformidad con el artículo 57 del Código de Trabajo, se extiende un original de la presente Convención para cada parte suscribiente (una para la CNFL y una para cada Sindicato) y un original para ser depositado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

---

**Por el Sindicato de Ingenieros del Instituto Costarricense de Electricidad/Filial de  
Profesionales de Fuerza y Luz (SIICE\FIPROFYL)**

Rocío Retana Hidalgo

**Presidenta SIICE**

David Chacón Arguello

**Delegado General**

**Filial de Profesionales del SIICE en la CNFL**

**Por el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET)**

Gerardo Chavarría Espinoza

**Secretario General, SITET**

**GERENTE GENERAL COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ S.A**

Luis Fernando Andrés Jácome

**Gerente General**