



## CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO

### CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EL SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN S.A., REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN S.A. (SINART S.A.)

Entre nosotros(as), SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN S.A. (SINART S.A.), representado para este acto por el señor Rodrigo Arias Camacho, mayor, casado, portador de la cédula de identidad número: 4-125-972, administración, vecino de Barva de Heredia, en mi condición de Presidente Ejecutivo del Sistema Nacional de Radio y Televisión S.A., en adelante el "SINART S.A", con cédula jurídica número: 3-101-347117, personería que consta en acuerdo del Consejo de Gobierno No. de la sesión del 1 artículo 3 del 8 mayo del 2000; y la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General Albino Vargas Barrantes, mayor, soltero, portador de la cédula de identidad número: 1-457-390, dirigente sindical, vecino de Alajuelita en San José; hemos convenido en celebrar la siguiente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Negociación de Convención Colectivas en el Sector Público No. 29576-MTSS, por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-200, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio No. 98 dela OIT, relativo ala aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado mediante la Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 11 inciso 3, y 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública.

Ante la falta de disposiciones en esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones



que protegen los Derechos Humanos, el Código Municipal, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, el Manual Organizativo y el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Turrialba y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

**ARTÍCULO 1:** La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra de conformidad con lo dispuesto por el Decreto N°29576 MTSS y es de aplicación general para todo el personal que preste sus servicios al Sistema Nacional de Radio y Televisión S.A. (SINART S.A.) y que esté incorporado en sus planillas. Tiene aplicación para el personal actual y para las personas que sean contratadas en el futuro, con salvedad de quienes ocupen los puestos de Presidente Ejecutivo, Director General, Sub-director General y Directores de Área.

**ARTÍCULO 2:** El SINART S.A. reconoce a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) por medio de la Seccional ANEP-SINART, como la entidad sindical representante de las personas trabajadoras de la institución. Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda persona trabajadora de tratar directamente con el SINART S.A. los asuntos laborales relativos a su interés individual, siempre que esto no afecte a otros miembros trabajadores.

**ARTÍCULO 3:** Son representantes patronales del SINART S.A. en sus relaciones laborales con el personal de la institución, miembros del Consejo Ejecutivo del SINART S.A., Director(a) y Subdirector(a) General, quienes administran áreas, quienes acuerde el Consejo Ejecutivo del SINART S.A., y las personas quienes determine la Ley Orgánica del SINART. S.A. (Ley No. 8346).

**ARTÍCULO 4:** La ANEP declara que comparte los fines y propósitos del SINART S.A.; propiciará su fortalecimiento y desarrollo, por lo que promoverá en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, la corrección y disciplina y el acatamiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la función de las personas trabajadoras de la institución.

**ARTÍCULO 5:** El SINART S.A. establecerá un sistema de carrera administrativa, debidamente reglamentado, como instrumento para desarrollar un alto espíritu de servicio entre el personal y fomentar el crecimiento personal, técnico y profesional de quienes trabajan en la institución. En el logro de este propósito, la ANEP se compromete a brindar su más alta cooperación con la institución.

**ARTÍCULO 6:** La Institución y ANEP deberán respetar los principios sobre libertad sindical referentes al ejercicio y protección de los mismos, así como otorgar las facilidades para cumplir con los convenios números 87, 98 y 135 y la recomendación número 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales (JRL).

Las facilidades sindicales contempladas en esta convención colectiva no deberán alterar en forma grave el funcionamiento eficiente ni la continuidad de los servicios esenciales de la Institución o dependencia.

**ARTÍCULO 7:** El SINART S.A. no ejercerá represalias contra las personas trabajadoras que sean candidatas a cargo de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición.

Ninguna persona candidata o representante sindical, podrán ser despedida o removida de su puesto, salvo que incurra en las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

Si una de estas personas incurriera en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá dársele la oportunidad de ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención y a la recomendación 143 de la OIT.

Esta norma protege a las y los dirigentes durante el período de su ejercicio. Asimismo, cubre a candidatos o candidatas y a los dirigentes que terminen su participación, por el período de un año después de finalizada su gestión.

Si por alguna razón quien sea dirigente sindical fuese despedido y los Tribunales consideren injusto o ilegal su despido, el SINART S.A. lo reintegrará a su puesto anterior y reconocerá todos sus derechos adquiridos y los salarios que hubiese dejado de percibir.

**ARTÍCULO 8:** El SINART S.A. facilitará un local para la Seccional de ANEP dentro de sus instalaciones, con las facilidades básicas para la atención del personal.

De igual forma, el SINART S.A. se compromete a facilitar, en la medida de lo posible, aquellos espacios físicos que posee, previa coordinación con la administración, para que las personas afiliadas a la ANEP puedan desarrollar actividades extraordinarias.

**ARTÍCULO 9:** Las personas representantes patronales se comprometen a recibir con la mayor brevedad posible, dentro del término de tres días hábiles, a dirigentes o delegados y delegadas sindicales que soliciten audiencia.

Las partes se comprometen a contestar por escrito toda aquella correspondencia que por razones laborales se intercambien, en un término no mayor de diez días hábiles. Todos los asuntos laborales de interés colectivo o a solicitud de un(a) afiliado(a) del sindicato, serán tratados por el SINART S.A. con los o las representantes sindicales.

**ARTÍCULO 10:** El SINART S.A. otorgará permiso con goce de salario a las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP para que asistan a las asambleas generales anuales del sindicato y de la Seccional en el SINART S.A. y a una asamblea general extraordinaria por año.

Asimismo, otorgará permiso a las personas afiliadas sindicalizadas para que participen en comisiones que se le deleguen, siempre que no haya incompatibilidad de horario.

**ARTÍCULO 11:** El SINART S.A. otorgará permiso con goce de salario a dirigentes y personas afiliadas a la ANEP, para asistir a cursos de capacitación sindical dentro o fuera del país, por el tiempo que dure el curso. El número máximo de personas que gocen de este permiso no podrá exceder de cinco a la vez.

**ARTÍCULO 12:** El SINART S.A. otorgará permiso con goce de salario a dirigentes de ANEP para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva de la Seccional ANEP-SINART, una vez por semana, siempre que no haya incompatibilidad de horario.

Cuando una persona trabajadora del SINART S.A. resulte electa a un cargo en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, se le concederá licencia con goce de



salario por todo el término de su mandato; no obstante, dicha persona puede optar por continuar en su empleo y no utilizar la licencia señalada. En este caso, se le concederá un día de licencia por semana con goce de salario, para que asista a las sesiones de la indicada Junta Directiva Nacional. Para todos los efectos se deberá presentar una certificación expedida por ANEP, donde se indique la fecha en que se realizarán las sesiones.

**ARTÍCULO 13:** El SINART S.A. conviene en conceder permiso remunerado a las personas trabajadoras designadas por la ANEP para asistir a congresos o convenciones nacionales o internacionales, sobre temas laborales o de seguridad social, patrocinados o convocados por la ANEP o por las federaciones o confederaciones a las que esta pertenezca.

**ARTÍCULO 14:** El SINART. S.A. reconoce y acepta la representación de dirigentes de la Seccional ANEP-SINART.

El SINART. S.A. proporcionará la información y colaboración que las personas dirigentes de la ANEP requieran, en aquellos casos que sean de interés de la colectividad trabajadora sobre temas de índole laboral, en virtud del respeto a los principios de petición y acceso a la información, constitucionalmente protegidos.

Se considera como información privada los secretos de Estado, la información suministrada a la Institución por particulares para gestiones determinadas y aquella que confiera a un individuo un privilegio indebido o una oportunidad ilegítima para dañar a la Administración o a terceros.

Además, se considera privada la información contemplada en los expedientes personales de quienes trabajan en el SINART SA; únicamente las partes interesadas, sus abogados o abogadas o quienes tengan autorización para estos efectos pueden acceder a dicha información.

En los casos contemplados en los párrafos anteriores, se faculta al SINART S.A. para denegar la suministración de la información, mediante resolución debidamente fundamentada. Contra dicha resolución caben los recursos de ley.

**ARTÍCULO 15:** El SINART S.A. reconoce el derecho de los(as) dirigentes de ANEP y de su Seccional en el SINART S.A. para ingresar a todos los departamentos de la institución, previa identificación y comunicación oportuna, con el objeto de realizar tareas propias de la actividad sindical.



0000006



SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN S.A.  
www.sinart.go.cr

**ARTÍCULO 16:** El SINART S.A. se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la persona trabajadora, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ANEP. La empresa se compromete a remitir un desglose de deducciones mensuales con la lista de personas afiliadas.

**ARTÍCULO 17:** El SINART S.A. permitirá que en cada edificio la ANEP o su Seccional en el SINART S.A., mantengan tableros para la colocación de boletines. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán mantener material irrespetuoso o violatorio a los derechos fundamentales de otras personas ni propaganda político-electoral.

**ARTÍCULO 18:** Todas las personas trabajadoras del SINART S.A. quedan obligadas a prestar sus servicios de manera personal, con eficiencia, capacidad y diligencia en las condiciones y formas que determine la presente Convención Colectiva, las directrices y los reglamentos internos de trabajo, y demás leyes conexas.

Los y las trabajadoras deberán mantener una conducta decorosa y respetuosa durante la prestación de sus servicios. Además, deberán obedecer las órdenes emanadas de quien tenga potestad para darlas y que tenga como objeto la realización de actos de trabajo.

Todas las personas trabajadoras del SINART S.A. se obligan a buscar el mejoramiento continuo de los sistemas técnicos y administrativos, a propósito de lograr mayor productividad y eficiencia para incrementar el financiamiento de los servicios brindados por el SINART y, así, poder brindarle a la ciudadanía más y mejores contenidos.

**ARTÍCULO 19:** Las personas trabajadoras que hayan superado el período de prueba de tres meses únicamente podrán ser despedidas por causa justa estipulada en esta Convención Colectiva de Trabajo, la ley orgánica vigente del SINART SA, en la normativa interna o en la legislación laboral nacional.

En materia sancionatoria, el Reglamento Interno de Trabajo quedará incorporado a esta Convención, una vez que el mismo sea aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante lo anterior, el SINART S.A. podrá dar por concluido el contrato de trabajo con responsabilidad patronal y el correspondiente pago de prestaciones, según el artículo 20, únicamente cuando el caso esté comprendido en alguna



de las excepciones muy calificadas que se señalan a continuación y siguiendo el procedimiento del artículo 39 de esta Convención:

- a.- Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte a, por lo menos, el 60% de las personas trabajadoras del respectivo departamento.
- b.- Reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos, previo estudio técnico y aprobación del proyecto, de conformidad con la normativa que rige la materia.
- c.- Mutuo acuerdo entre la parte trabajadora y la parte patronal.
- d.- Por conveniencia institucional. En este caso, la Presidencia Ejecutiva presentará ante el Consejo Ejecutivo la solicitud de despido con responsabilidad patronal.

**ARTÍCULO 20:** El SINART S.A. se compromete a cancelar sin excepción los extremos legales correspondientes a preaviso y cesantía a las personas trabajadoras cuando el contrato de trabajo finalice por alguna de las siguientes causas:

- a.- Causas no atribuibles a la voluntad de la persona trabajadora, enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes.
- b.- Fallecimiento de la propia persona trabajadora.
- c.- Despido con responsabilidad patronal por reestructuración, reducción forzosa del servicio, en el caso de que no exista restitución al puesto, mutuo acuerdo o conveniencia institucional.
- d.- Renuncia, siempre y cuando la persona no tenga procedimiento disciplinario abierto al momento de retirarse.
- e.- Jubilación

Por concepto de auxilio de cesantía tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción superior a seis meses, hasta doce años de servicios prestados a la Institución por parte de la persona trabajadora. Tal indemnización se pagará al momento de la finalización del contrato de trabajo, según el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses efectivamente laborados.

0000003



SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION S.A.  
www.sinart.go.cr

La persona trabajadora que haya dejado de trabajar para la institución podrá ingresar nuevamente a su servicio después de transcurrido un mes por cada año pagado por concepto de auxilio de cesantía.

**ARTÍCULO 21:** Las personas trabajadoras conservarán todos los derechos adquiridos a la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, según lo establecido en la Ley 8346 del 3 de marzo del 2003. Esta Convención de ninguna manera implicará la renuncia de parte del Sindicato suscriptor ni de las personas trabajadoras a sus derechos, ventajas y condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las mejoras que en el futuro llegaran a producirse.

**ARTÍCULO 22:** El SINART S.A. contribuirá para los gastos del funeral de sus trabajadores y trabajadoras, cónyuges, compañera o compañero, padres que dependan económicamente en forma directa de su hijo (a), e hijos (as) menores e inclusive mayores de edad, que dependan económicamente en forma directa de sus padres, por razón de impedimento físico, mental o estén realizando estudios superiores, de la siguiente forma:

- a) Con el equivalente al salario base de un Oficinista 1 del Servicio Civil, cuando fuese una persona trabajadora del SINART S.A. quien falleciera.
- b) Con el ochenta por ciento del monto establecido en el inciso anterior, cuando fuese familiar (en los casos antes citados) de la persona trabajadora.

En caso de que en el SINART S.A. labore más de una persona con igual derecho al beneficio por el fallecimiento del mismo familiar, este será pagado una sola vez a aquella que demuestre haber efectuado los gastos del funeral, aportando la documentación del caso.

Cuando fuere una persona trabajadora quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral, aportando la documentación, recibirán la suma a la que se refiere el inciso a) del presente artículo.

Este beneficio entrará a regir a partir de la vigencia de la presente convención.

**ARTÍCULO 23:** El SINART S.A. garantizará a todas las personas trabajadoras el derecho a la capacitación y formación como manera de contribuir, mantener o mejorar la productividad, la calificación de la mano de obra y la calidad de vida de su cuerpo laboral. Para tal efecto, el SINART S.A. conformará el Comité de Becas, el cual quedará constituido en un plazo no mayor a cuatro meses a partir de la firma del presente convenio. En este Comité participará al menos



un representante de las personas trabajadoras, que será nombrado por la Seccional ANEP-SINART.

Dicho Comité estará a cargo de las siguientes funciones:

- a.- Garantizar el acceso a cursos, pasantías, seminarios y, en general, a la educación, por medio de la asignación de becas.
- b.- Promover convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, institutos de capacitación, universidades, así como con otras instituciones públicas o privadas, etc.)

**ARTÍCULO 24:** Los trabajadores y trabajadoras del SINART S.A. disfrutarán de vacaciones anuales de acuerdo con el tiempo consecutivo servido tomando en cuenta lo establecido en el artículo 21, en la siguiente forma:

- a.- Si han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y once meses, disfrutarán de 15 días hábiles de vacaciones.
- b.- Si han laborado durante un tiempo de cinco a nueve años y once meses, disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones.
- c.- Si han laborado durante un tiempo de diez años o más, disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones.

Los(as) jefes departamentales, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, programarán el disfrute de las vacaciones de las personas trabajadoras del SINART S.A., de manera que no se altere el desarrollo del trabajo.

La Institución procurará distribuir las vacaciones de común acuerdo con los trabajadores y trabajadoras, en la medida de sus posibilidades. En todo caso, previo al disfrute de estas, el/la trabajador(a) estará en la obligación de llenar el formulario correspondiente, el cual deberá contar con la aprobación de la jefatura pertinente.

Para facilitar la programación de las vacaciones del personal, la Institución podrá fraccionar el periodo de vacaciones.

**ARTÍCULO 25:** La jornada de trabajo para quienes trabajan en el SINART S.A. será el siguiente:

- **Personal administrativo:** Jornada continua, de las ocho horas hasta las diecisiete horas, de lunes a jueves y los días viernes hasta las dieciséis horas.
- **Personal técnico:** Jornada acumulativa (dos días de descanso), con una jornada continua diaria de nueve horas. El horario será establecido por la Dirección General del SINART S.A., según las necesidades de operación de los medios de comunicación a cargo de la Institución.
- **Toreros:** Por el tipo de función que desempeñan y por lo especial de la misma, la jornada laboral de los toreros se regulara por lo que se establece en el Código de Trabajo, Capítulo Segundo: De la Jornada de Trabajo, artículo No. 135 y siguientes; y lo que se establece en el artículo No. 143 de ese cuerpo de normas.

Cuando las personas trabajadoras se encuentren internadas en el lugar de trabajo, se requerirá que presten disponibilidad laboral, la cual será pagada en un 50% extra del salario que reciban durante los días de trabajo efectivo. El pago de disponibilidad laboral se entenderá como aquella compensación económica a raíz de la actitud expectante y permanente de la persona trabajadora que, por ser inherente al puesto que ocupa en razón del interés superior del servicio, debe eventualmente atender fuera de la jornada ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación, destinado a darle continuidad al servicio. El objetivo primordial de la disponibilidad es contar en cualquier momento con el personal técnicamente calificado, para tomar decisiones de carácter urgente e impedir que los derechos, funcionamiento e interés de la empresa se vean afectados.

La disponibilidad será compatible con el pago de jornada extraordinaria. Cuando una persona trabajadora brinde sus servicios en razón del contrato de disponibilidad, este tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria de trabajo debe computarse y cancelarse como tiempo extraordinario.

**Guardas de seguridad y choferes:** Quedará a cargo de la regulación elaborada por la Dirección General de la Institución.

Las direcciones y jefaturas de departamento, podrán modificar de manera temporal el horario de trabajo, sin alterar la naturaleza ni la extensión de la jornada. Lo anterior, en aquellos casos en que lo requiera la especial naturaleza del servicio brindado y las tareas desarrolladas por el SINART S.A.

**ARTÍCULO 26:** Todo servidor o servidora del SINART S.A. gozará de una licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

- a.- Cinco días hábiles por fallecimiento de sus padres, hijos e hijas, hermanos y hermanas, cónyuge, conviviente.
- b.- Cinco días hábiles en caso de matrimonio de la persona trabajadora.
- c.- Hasta cuatro días hábiles a quien sufriera, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc.
- d.- La funcionaria que adopte una persona menor de edad, disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia que por maternidad posparto, con el objeto de que ambos(as) tengan un período de adaptación. La adopción deberá demostrarse mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en donde se hagan constar los trámites de adopción o sentencia firme del juzgado.
- e.- Dos días hábiles, con motivo de presentación de tesis o examen de grado, para optar por el título de bachillerato universitario o superior.
- f.- Cinco días hábiles de licencia por paternidad, al trabajador que presente la constancia de nacimiento o adopción de una persona menor de edad, con el objetivo de brindarles (al padre e hijo(a)) un periodo de adaptación y facilitar la distribución equitativa de la carga del cuidado.
- g.- Para acompañar a un/a persona adulta mayor a recibir atención médica, cuando esta sea económicamente dependiente y esté al cuidado de la persona trabajadora. Para tales efectos, la persona trabajadora deberá notificar con anticipación sobre esta situación y presentar el comprobante de asistencia al centro de salud.

**ARTÍCULO 27:** El SINART S.A. conformará una Comisión de Salud Ocupacional, con la participación de al menos un representante de las personas trabajadoras, que será nombrado por la Seccional ANEP-SINART. Esta Comisión tendrá la misión de velar por la fijación de las medidas de seguridad e higiene del trabajo que sean necesarias.

**ARTÍCULO 28:** El SINART S.A. divulgará entre las personas trabajadoras: la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la Ley sobre la igualdad social de la mujer, así como otras leyes y pronunciamientos de interés para las personas trabajadoras. También brindará todo el apoyo técnico y

profesional necesario para combatir y erradicar el hostigamiento sexual entre sus trabajadores y trabajadoras.

Cuando el SINART S.A. tenga conocimiento de una denuncia por hostigamiento sexual, nombrará una comisión especial al efecto para que conozca del caso. Dicha comisión tendrá como objetivos principales: garantizar la confidencialidad de la información y el respeto al debido proceso durante la investigación.

Además, la persona trabajadora, sea denunciante o denunciada, tendrá la posibilidad de acudir ante la JRL a exponer su caso. Dicha Junta deberá guardar, en estos casos, confidencialidad sobre la información puesta en su conocimiento.

La comisión especial elaborará un informe con recomendaciones, que presentará ante la Dirección General al finalizar la investigación. Una vez conocido dicho informe, el SINART S.A. aplicará las medidas y/o sanciones que considere correspondientes.

La persona trabajadora que se considere afectada por acoso sexual podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual del cual haya sido objeto.

**ARTÍCULO 29:** Las personas trabajadoras están obligadas a cuidar los bienes de la institución; no obstante, no estarán compelidos a pagar los daños ocasionados a bienes muebles o inmuebles puestos a su cuidado, hasta tanto no sea debidamente comprobada su culpabilidad mediante investigación realizada por la autoridad competente. Será obligatorio antes de establecerse cualquier tipo de sanción, poner en conocimiento del caso a la JRL, la cual elaborará un informe con recomendaciones sobre el mismo, en un plazo máximo de cinco días hábiles. Durante el tiempo que la Junta de Relaciones Laborales conozca del asunto, se suspenderá el plazo de prescripción de la potestad sancionatoria.

**ARTÍCULO 30:** La persona trabajadora no será obligada a operar o viajar en vehículos del SINART S.A. o facilitados a la Institución, que tengan desperfectos que pongan en peligro la vida de esta o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

**ARTÍCULO 31:** Quien maneje será responsable de auto-controlar su idoneidad física y psicológica, durante la conducción por vías públicas. Tomando en cuenta lo anterior, está prohibida la ingesta de licor o el uso de drogas enervantes no autorizadas, por parte de la persona trabajadora durante el tiempo en que esta se halle al servicio de la Institución.

En caso de que exista duda razonable de la idoneidad de quien conduzca por sospecharse se encuentra bajo los efectos del licor, se le podrá solicitar que se someta a una prueba de alcoholemia, según el procedimiento establecido en el reglamento creado al efecto.

**ARTÍCULO 32:** El SINART S.A. realizará al menos cada cuatro años un estudio técnico de clasificación y valoración de puestos, el cual será elaborado por expertos en la materia. Una vez finalizado el estudio y puestas en conocimiento las conclusiones del mismo ante el Concejo Ejecutivo del SINART S.A., la Institución implementará las recomendaciones que se señalen en el documento.

**ARTÍCULO 33:** El SINART S.A. mantendrá el beneficio del pago de salario escolar, el cual se cancelará en el mes de enero de cada año, por lo que anualmente debe tomar las provisiones financieras para hacer efectivo dicho pago.

En cuanto a las personas trabajadoras que se encuentren bajo el régimen de salario compuesto, el Salario Escolar se cancelará conforme al Acuerdo de Política Salarial para el Sector Público tomado durante el primer semestre de 1994 y las posteriores mejoras que de este se hagan. El salario escolar será reconocido por el SINART S.A. mientras se haga el mismo reconocimiento en el resto de instituciones públicas.

En cuanto a las personas trabajadoras que se encuentren bajo el régimen de salario único, el Salario Escolar se cancelará conforme a la Ley No. 8682 (Ley de promoción del salario escolar en el sector privado) y sus posteriores reformas.

**ARTÍCULO 34:** A las personas trabajadoras que laboren en un día de asueto nacional, se les pagarán todas las horas laboradas durante ese día, como jornada extraordinaria.

**ARTÍCULO 35:** El SINART S.A. a través de su Consejo Ejecutivo concederá permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras que ocupen puestos de elección popular en instituciones estatales o altos puestos en el gobierno como en: a) ministerios o viceministerios, b) servicio exterior, c) Contraloría o Subcontraloría General de la República, d) Defensoría o Defensoría Adjunta de los Habitantes, e) Procuraduría General o Procuraduría General Adjunta, e) Presidencia Ejecutiva, junta directiva o dirección ejecutiva, gerencia o subgerencia de las instituciones autónomas y todo ente público estatal, f) administración mayor de los ministerios, g) magistratura.

**ARTÍCULO 36:** Cuando una persona trabajadora sea designada para sustituir a otra de mayor jerarquía en sus funciones, el SINART S.A. le reconocerá a quien funja de suplente la diferencia salarial, que se calculará considerando el salario base del puesto que se llena temporalmente.

En caso de que en forma temporal a una persona trabajadora se le recarguen las funciones de otra de igual jerarquía; es decir, que, además de sus funciones, deba asumir las de quien se ausente, el SINART S.A. le reconocerá el pago de recargo de funciones.

De no existir una persona calificada en la nómina del SINART S.A., este podrá contratar personal externo a la Institución para llenar la vacante temporalmente.

**ARTÍCULO 37:** El procedimiento para el nombramiento de una persona trabajadora, en un puesto vacante (puesto donde no se encuentra nombrada una persona como propietaria) o plaza nueva, es el siguiente:

a.- Dentro de los tres meses siguientes al día en que una plaza sea creada o que quede vacante, el SINART S.A. sacará la misma a concurso, excepto aquellas plazas que por razones presupuestarias sean sub-ejecutadas mediante resolución razonada de la Dirección General.

La Institución publicará un boletín o circular que será colocado en lugares visibles en el centro de trabajo, a efecto de poner en conocimiento la apertura del concurso a todas las personas trabajadoras.

b.- El SINART S.A. no exigirá condiciones o méritos a las personas solicitantes para optar por una plaza vacante o nueva que no sean inherentes para el buen desempeño de las funciones del puesto. En caso de divergencia de criterio, se

trasladará el asunto a la JRL a solicitud del/la trabajador(a), para que emita su criterio.

c.- El SINART S.A. al momento de nombrar a una persona trabajadora, dará prioridad a aquella que pertenezca a la Institución en igualdad de condiciones.

Todo trabajador o trabajadora que se considere lesionado(a) en sus derechos, presentará dentro de los tres días hábiles posteriores a la notificación del resultado del concurso, su reclamo ante la Dirección General y ante la JRL, con la información que considere pertinente. Dicha Junta revisará el caso y se pronunciará al respecto en un término no mayor de cinco días hábiles, emitiendo un informe no vinculante.

**ARTÍCULO 38:** Toda persona trabajadora está obligada a desempeñar las labores que sean inherentes a sus puestos, según el manual de clasificación de la Institución, en la forma y tiempo que sean convenidos por este. Las personas trabajadoras se desempeñaran respetando los principios esenciales de trabajo en equipo y colaboración, así como los valores de productividad, con las excepciones señaladas en el Código de Trabajo.

**ARTÍCULO 39:** Las personas trabajadoras del SINART S.A. únicamente serán despedidas en los términos establecidos en el artículo 19 de la presente Convención Colectiva. Cuando exista intención de despido contra una persona trabajadora según las causales establecidas en los inciso a), b) y d) del citado artículo 19, se deberá poner en conocimiento del asunto a la JRL, que tendrá un plazo de quince días naturales para escuchar a las partes y rendir su recomendación ante el Consejo Ejecutivo del SINART S.A., quien resolverá de forma definitiva.

**ARTÍCULO 40:** La JRL del SINART S.A. es una instancia bipartita y paritaria, la cual conocerá de todas las situaciones que se originen en las relaciones de empleo, la organización del trabajado y la salud ocupacional, a petición de parte o cuando esta Convención Colectiva así lo establezca.

**ARTÍCULO 41:** La JRL estará integrada por cuatro personas representantes propietarias, dos propuestas por la parte patronal y dos en representación de las personas trabajadoras, así como sus respectivos(as) suplentes, guardando

0000016


 SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION S.A.  
[www.sinart.go.cr](http://www.sinart.go.cr)

las mismas proporciones. Quien sea suplente sustituirá a la persona propietaria en caso de ausencia y tendrán las mismas facultades que esta.

Las personas integrantes de la JRL serán nombradas por el Sindicato, en el caso de los(as) trabajadores(as), y por el Director General, en cuanto a los(as) representantes patronales. Durarán en sus cargos un año, pudiendo reelegirse o removerse en cualquier momento por quien los(as) haya designado(a). Las partes podrán hacerse acompañar de sus asesores técnicos en el momento en que lo consideren conveniente. Dichos asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

De su seno interno se nombrarán las personas que ocuparán los cargos de la presidencia y la secretaría, siendo cargos rotativos entre las partes por períodos de seis meses; mientras una de las partes ocupe la presidencia la otra ocupará la secretaría. La presidencia no tendrá voto de calidad.

**ARTÍCULO 42:** Quienes sean miembros de la JRL tendrán, en caso de ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de Junta o cualquier reunión o actividad propia del cargo.

**ARTÍCULO 43:** La JRL será un órgano permanente y sesionará ordinariamente cada quince días, en la primera y tercera semana de cada mes. El quórum estará formado por la mitad más uno de sus miembros. La convocatoria a sesiones extraordinarias, cuando proceda, deberá realizarse con al menos veinticuatro horas de anticipación por parte de su presidente.

**ARTÍCULO 44:** De las sesiones de la Junta se llevarán actas, las cuales deberán ser firmadas por la presidencia y la secretaría; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes. Las actas serán levantadas por la secretaría y serán enviadas a sus miembros, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener, entre otras cosas:

- a) Asistencia de los miembros
- b) Agenda
- c) Temas tratados
- d) Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas
- e) Votos salvados, cuando existieren

Cualquier otro que se estime necesario indicar.



**ARTÍCULO 45:** La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto determine la Dirección General del SINART S.A., para lo cual dotará de un espacio físico que permita sesionar sin interferencias y se le brindará el apoyo secretarial que se solicite.

Asimismo, el SINART S.A. dotará de todos los materiales necesarios e implementos para el buen desarrollo del trabajo encomendado a la JRL, los cuales no podrán ser transferidos o donados, ni ser utilizados para un fin distinto al que fue acordado.

**ARTÍCULO 46:** Todas las intervenciones que realice la JRL tendrán carácter recomendativo; sin embargo, cuando la parte patronal opte por separarse del criterio de la Junta, deberá hacerlo de manera fundamentada.

**ARTÍCULO 47:** La tramitación de asuntos no disciplinarios por parte de la JRL será la siguiente:

- a. La(s) persona(s) interesada(s) deberá(n) gestionar por escrito y de manera fundamentada su solicitud ante la Junta, para que la misma sea analizada.
- b. Una vez estudiada la queja o solicitud, esta instancia determinará si es procedente o no conocer del fondo del asunto.
- c. Cuando la persona trabajadora lo solicite o la JRL así lo decida, podrá esta última solicitar la presencia de la persona trabajadora en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar al SINART S.A. toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.

La JRL podrá conocer, entre otros temas:

- a. Sobre los reclamos que formulen las personas trabajadoras respecto a las violaciones de sus derechos laborales.
- b. Sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo.
- c. Sobre los resultados de los concursos para ocupar puestos y la observación correcta del procedimiento en los mismos.
- d. Sobre las necesidades de uniformes, equipos y materiales para los(as) trabajadores(as).
- e. Las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieran.

0000016



SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION S.A.  
www.sinart.go.cr

- f. De los asuntos relacionados con la salud ocupacional de los trabajadores, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.
- g. De los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen necesariamente la comisión de una falta.
- h. Las propuestas de mejoramiento de los servicios y reorganización que sean planteados por las partes interesadas.
- i. Finalmente, cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su ámbito de competencia.

La JRL, cuando entre en conocimiento de alguno de los asuntos antes mencionados, actuará como un órgano conciliatorio y de promoción del diálogo social, para buscar una solución que satisfaga a todas las partes involucradas y que verdaderamente logre dirimir la situación conflictiva.

**ARTÍCULO 48:** En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución de conflictos, antes que la imposición de una sanción. La tramitación de asuntos disciplinarios por parte de la JRL será la siguiente:

- a. La Junta, dentro de sus facultades y atribuciones, deberá conocer de toda sanción disciplinaria que implique suspensión o despido, que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras del SINART S.A. La JRL no conocerá de la materia disciplinaria referida a los servidores contemplados en el artículo 3 de la presente Convención Colectiva.
- b. El SINART S.A. deberá notificar de la intención de sanción o despido a la persona trabajadora, que contará con plazo de cinco días hábiles para acudir ante la JRL y exponer sus argumentos.
- c. Las resoluciones interlocutorias que tome la Junta al respecto serán de cumplimiento obligatorio para las partes y deberán ser notificadas a los(as) trabajadores(as) para los efectos consiguientes. La persona trabajadora podrá hacerse asesorar por un(a) profesional en derecho y/o por un(a) dirigente sindical de su elección.
- d. La Junta tendrá un plazo de diez días naturales para emitir su parecer sobre el caso, contando a partir de la puesta en conocimiento del asunto por la parte patronal, pudiendo ampliarse el mismo por tres días hábiles por una única vez. Durante este tiempo, el plazo de prescripción de la potestad sancionatoria del SINART S.A. quedará suspendido.
- e. Finalizado el plazo dado a la JRL, sin existir resolución final, esta cesará su intervención y la empresa procederá como a bien lo tenga, salvo que la



0000015



SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION S.A.  
www.sinart.go.cr

- f. Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará hasta la elaboración del informe final sin que este pueda ser mayor a quince días naturales. Durante el tiempo en que el asunto esté en conocimiento de la JRL, quedará suspendido el plazo de prescripción.

Queda entendido que toda suspensión sin goce de salario y todo despido será ejecutado por la empresa y no por la JRL.

**ARTÍCULO 49:** La JRL emitirá, en un plazo de sesenta días naturales después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual solamente podrá ser modificado por la mayoría calificada de dos terceras partes de sus integrantes.

**ARTÍCULO 50:** El SINART S.A. establecerá en un plazo no mayor a dos meses una comisión bipartita que elaborará un nuevo Reglamento Interno de Trabajo, acorde con la legislación vigente aplicable y la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 51:** El SINART S.A. elaboró una nueva escala salarial mediante el estudio técnico denominado "Realización de análisis y descripción de los puestos de trabajo del SINART S.A., establecimiento de un sistema de clasificación y valoración de puestos y diseño de un sistema de remuneración", realizado por la empresa PriceWaterHouseCoopers y conocido por el Consejo Ejecutivo en la sesión 335-2011 del 8 de abril de 2011, el cual será implementado en los siguientes ocho meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva. Dicho estudio tiene como objetivo efectuar un reajuste salarial a cada puesto, para que la remuneración percibida por el personal del SINART S.A. guarde relación con la realidad salarial del mercado laboral, de acuerdo con las capacidades económicas de la empresa.

**ARTÍCULO 52:** La presente Convención tendrá vigencia de tres años a partir de su firma y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

Cuando las partes inicien la negociación de una nueva Convención, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación.



80000023



SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION S.A.  
www.sinart.go.cr

**TRANSITORIO I:** Las personas que se trasladen voluntariamente del régimen de salario compuesto al de salario único durante los siguientes seis meses a partir de la aprobación de esta Convención, se les cancelará el monto por concepto de cesantía conforme a lo establecido en el artículo 29 del Código de Trabajo (Ley No. 2) y a la Ley de Protección al Trabajador (Ley No. 7983), y las respectivas reformas.

De conformidad con todo lo anterior, firmamos en la ciudad de La Uruca de la Provincia de San José, a los 21 días del mes de mayo del 2011.

2 de mayo del 2011

Rodrigo Arias Camacho  
Presidente Ejecutivo  
SINART S.A.

Albino Vargas Barrantes  
Secretario General  
ANEP

Asociación Nacional de  
Empleados Públicos y Privados





## Presidencia Ejecutiva

29 de mayo del 2013  
 PE-194-2013

Señor  
 Olman Segura Bonilla  
 Ministro de Trabajo y Seguridad Social  
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
 S. D.

29 MAYO 2013

Estimado señor Ministro:

Por este medio, envío nuevamente para el trámite de homologación correspondiente, el documento de convención colectiva firmado entre el Sistema Nacional de Radio y Televisión Cultural Sociedad Anónima (SINART S.A.) y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP).

En este documento, se incorporan las siguientes modificaciones atendiendo solicitud de autoridades del Ministerio a su cargo:

### Artículo 1°

Se modifica el final del artículo para indicar en concreto, los puestos excluidos de la aplicación de lo establecido en esta convención colectiva.

Anteriormente el artículo decía:

Tiene aplicación para el personal actual y para las personas que sean contratadas en el futuro, con la salvedad de aquellas que se desempeñan en la dirección superior de la Institución.

### Modificación aprobada:

Tiene aplicación para el personal actual y para las personas que sean contratadas en el futuro, con salvedad de quienes ocupen los puestos de Presidente Ejecutivo, Director General y Sub-director General y Directores de Área.



29 de mayo del 2013  
PE-194-2013  
Página 2

### Artículo 21

Se elimina el último párrafo de este artículo que establecía lo siguiente:

El SINART S.A. reconocerá los años laborados por parte de las personas trabajadoras, tanto en el sector privado como público, debidamente comprobados, para efectos de beneficios laborales no salariales.

### Artículo 25

Se cambia la referencia a la jornada del personal de torres de transmisión (torreros), se elimina la siguiente parte en la redacción anterior:

- **Torreros:** Jornada ordinaria laboral de 8 horas diarias. Además, debido a las labores que realizan y a la necesidad institucional, esta clase de trabajadores(as) pueden tener una jornadas de 15x15 (quince días continuos de servicio internados en el lugar de trabajo, seguidos de quince días de descanso continuo fuera de las instalaciones patronales) o 7x7 (siete días continuos de servicio internados en el lugar de trabajo, seguidos de siete días de descanso continuo fuera de las instalaciones patronales).

En su lugar, acuerda incorporar la siguiente redacción en esa parte del artículo 25:

**Torreros:** Por el tipo de función que desempeñan y por lo especial de la misma, la jornada laboral de los torreros se regulara por lo que se establece en el Código de Trabajo, Capítulo Segundo: De la Jornada de Trabajo, artículo No. 135 y siguientes; en particular de lo que se establece en el artículo No. 143 de ese cuerpo de normas.

Por lo tanto, sus jornadas laborales según se estipula en el párrafo anterior, serán pactadas de común acuerdo entre las partes, con el fin de que se satisfagan completamente las necesidades del SINART S.A.

29 de mayo del 2013  
PE-194-2013"  
Página 3.-

### Artículo 26

Se elimina el inciso c) que establecía lo siguiente:

c.- Hasta dos días hábiles, cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia.

### Artículo 37

Se modifica la redacción para agregar la posibilidad de la Administración de sub-ejecutar plazas antes de realizar los concursos respectivos, quedando la nueva redacción de la siguiente manera:

a.- Dentro de los tres meses siguientes al día en que una plaza sea creada o que quede vacante, el SINART S.A. sacará la misma a concurso, excepto aquellas que mediante resolución razonable del Director General, han sido sub-ejecutadas.

Las anteriores modificaciones en el documento de convención colectiva del SINART S.A., fueron aprobadas en la sesión del Consejo Ejecutivo de la Institución, realizada el día . Finalmente, en relación con el rompimiento del tope de cesantía que se propone reconocer a los empleados del SINART S.A., se acordó mantener la redacción del documento anterior, es decir, se mantiene la disposición de reconocer hasta el equivalente a 12 años de cesantía.

Esta decisión se basa en la legalidad de la norma de acuerdo con múltiples pronunciamientos al respecto y tomando en cuenta los siguientes antecedentes:

Cuando se discutía este asunto en la comisión negociadora en el segundo semestre del año 2010, se había llegado al acuerdo entre las partes de establecer el número de años que se resolviera en ese momento en la negociación de la convención colectiva de los trabajadores de la Imprenta Nacional. Como se recordará, la Imprenta se encontraba en estado de huelga en ese tiempo, siendo uno de los puntos principales de discusión, la definición del número de años de pago de cesantía. Por esa razón y para no desgastarse en discutir este punto al interior del SINART S.A., se acordó adoptar el número de años que se aprobara para la Imprenta Nacional si el mismo fuera viable para esta Institución. Dicho numeral, se resolvió estableciendo hasta 12 años de



29 de mayo del 2013  
 PE-194-2013  
 Página 4.-

reconocimiento de cesantía, motivo por el cual, en la convención del SINART S.A., se aprobó la misma cantidad de años como tope de pago por este concepto. Sabemos que posteriormente, ese número de años se redujo hasta un máximo de 8 años por motivos propios de dicha convención colectiva.

En el caso del SINART S.A., es importante recordar en este asunto, que de parte del Ministerio de Hacienda en el año 2011, se hicieron dos preguntas a la Institución: una sobre la fuente de financiamiento de dicho reconocimiento y otra sobre el impacto presupuestario previsto por aumentar el número de años de pago de cesantía.

En relación con la primera consulta, se aclaró a las autoridades de Hacienda que la subvención recibida anualmente por el SINART S.A. por medio del Presupuesto Nacional, escasamente cubría el 35% de los gastos de remuneraciones para los empleados de esta Institución, por lo tanto -necesariamente- el efecto de esta medida tendría que cubrirse con recursos gestionados por el SINART S.A. En relación con la segunda pregunta, se les aclaró que los salarios promedio de la Institución, no llegaban ni a 500 mil colones mensuales, motivo por el cual -en promedio- un incremento de cuatro años en este reconocimiento, significaba alrededor de dos millones de colones por persona que se jubilara. A la par de este dato, se les explicó que anualmente no se llegan a jubilar más de siete personas, motivo por el cual, el monto máximo estimado para cada año, era equivalente a una cantidad no mayor a 14 millones de colones por período, suma que es viable asumir con el presupuesto normal de la Institución.

Se hace esta aclaración porque la misma sigue siendo válida al momento presente (con las actualizaciones de rigor por aumentos de salarios), y como tal, sigue siendo la base para mantener el mismo número de años de tope de cesantía que eventualmente reconoce el SINART S.A. a sus trabajadores en el marco de esta convención colectiva, cuya pronta homologación se solicita al Ministerio de Trabajo.

Agradeciendo su atención, se despide

Atentamente,

Rodrigo Arias Camacho  
 Presidente Ejecutivo  
 Sistema Nacional de Radio y Televisión Cultural Sociedad Anónima  
 SINART S.A.



Albino Vargas Barrientos  
 C.R. 1-457-390  
 ANEP - Secretario general

c.c Señores Consejo Ejecutivo SINART S.A.  
 Señores Seccional SINART/ANEP  
 Consecutivo

