

00021

**QUINTA MODIFICACIÓN  
A LA CONVENCION COLECTIVA  
FIRMADA POR  
EL CONSEJO NACIONAL DE PRODUCCIÓN Y  
EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL C.N.P  
SINCONAPRO**

## INDICE

### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

	Pág
Art. 1° Del Marco Regulador.....	04
Art. 2° De la obligación a su cumplimiento por las partes.....	04
Art. 3° Del reconocimiento de la organización gremial con mayor representación.....	04
Art. 4° De la Obligación de las partes por contestar y responderse consultas.....	04
Art. 5° De la Obligación Administrativa para gestionar las deducciones para efectos sindicales.....	04
Art. 6° De la consecuencia por la omisión de efectuar la deducción de cuotas sindicales.....	05
Art. 7° De la suspensión de la deducción de cuotas por permiso sin goce de salario.....	05
Art. 8° De la Audiencia al Sindicato cuando la Administración tome acuerdos de interés general.....	05
Art. 9° De la forma de comunicar actos o procedimientos administrativos .....	05
Art. 10° De la conservación de los derechos adquiridos.....	05
Art. 11° De la aplicación de otras normas o leyes en materia laboral.....	05
Art. 12° De la vigencia del presente Convenio Colectivo.....	06
Art. 13° De las garantías para los funcionarios que ostente u ocupen cargos para el Sindicato.....	06
Art. 14° Del plazo para que la Administración atienda al Sindicato.....	06
Art. 15° Del permiso para los miembros del Sindicato para acceder a los centros de trabajo.....	06
Art. 16° De los permisos para efectos sindicales.....	07
Art. 17° Del permiso para sesionar a miembros de Junta Directiva del Sindicato.....	07
Art. 18° Del permiso para celebrar asambleas del Sindicato.....	07
Art. 19° De los funcionarios y servicios que la Administración otorga al Sindicato.....	07
Art. 20° De la condición que han de tener los representantes de los trabajadores.....	08

### CAPITULO II: PROCEDIMIENTOS PARA NOMBRAMIENTO DE PERSONAL

Art. 21° De los procedimientos para el nombramiento de personal.....	08
Art. 22° Del procedimiento en caso de sustituciones de personal.....	09
Art. 23° Del nombramiento de puestos de confianza por parte de la Administración.....	09
Art. 24° Del nombramiento de trabajadores ocasionales.....	09
Art. 25° De la negociación para los traslados de personal.....	09
Art. 26° Del reconocimiento de Carrera Administrativa para el Sector Profesional.....	10
Art. 27° Del Sistema de Incentivos para los Agentes del Departamento de Mercadeo FANAL.....	10
Art. 28° De la actualización de los Sistemas y Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.....	10

### CAPITULO III: DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y LA COMISIÓN DE EMPLEO

Art. 29° Del propósito de la Junta de Relaciones Laborales.....	10
Art. 30° De la integración de la Junta de Relaciones Laborales.....	10
Art. 31° Del funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales.....	11
Art. 32° De la aplicación de sanciones disciplinarias.....	11
Art. 33° De la condición previa para el procedimiento de despido.....	11
Art. 34° Del pago de viáticos a los funcionarios convocados a la Junta.....	12
Art. 35° Del procedimiento para eliminar sanciones del expediente personal.....	12
Art. 36° De la integración de la Comisión de Empleo y de su propósito.....	12
Art. 37° De política institucional de estabilidad e inamovilidad laboral.....	12

**CAPITULO IV: DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS REMUNERACIONES**

Art. 38° De la Jornada de Trabajo.....	13
Art. 39° Del pago de días feriados o de asueto.....	13
Art. 40° Del pago de viáticos y de kilometraje.....	13
Art. 41° Del pago de Aguinaldo.....	13

**CAPITULO V: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Art. 42° De los casos en los que la Institución otorga licencia con goce de salario.....	13
Art. 43° Del otorgamiento de licencias sin goce de salario.....	14
Art. 44° Del otorgamiento de vacaciones.....	15
Art. 45° Del pago de parte de las vacaciones.....	15
Art. 46° De la licencia por concepto de maternidad.....	15
Art. 47° Del compromiso por el no despido a trabajadores incapacitados.....	15

**CAPITULO VI: DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Art. 48° Del deber de mantener un funcionario experto en Seguridad y Salud Ocupacional.....	16
Art. 49° Del otorgamiento de uniformes.....	16
Art. 50° De la dotación de equipo y herramientas de trabajo.....	17
Art. 51° Del suministro de equipos para seguridad y protección a los trabajadores.....	17
Art. 52° Del acondicionamiento adecuado de las instalaciones de trabajo.....	17
Art. 53° Del manejo de cargas.....	17
Art. 54° De la instalación de Servicios Sanitarios y vestidores.....	17
Art. 55° De botiquines y del traslado a centros de atención médica.....	17
Art. 56° De la valoración por riesgos de enfermedad profesional.....	18

**CAPITULO VII: DE LOS BENEFICIOS ECONOMICOS**

Art. 57° Del pago de Anualidades.....	18
Art. 58° De la capacitación y actualización técnica del personal.....	18
Art. 59° De la póliza de fidelidad para Cajeros de las Áreas de Tesorería.....	18
Art. 60° Del Reglamento de Zonaje.....	18
Art. 61° De la promoción para el desarrollo de actividades deportivas, culturales y de recreo.....	19
Art. 62° De la Instalación de Comedores en los centros de trabajo.....	19
Art. 63° Del pago de Cesantía.....	19
Art. 64° Del día del Trabajador del Consejo Nacional de Producción.....	20
Art. 65° De la Comisión para Asuntos Deportivos y Culturales.....	20
Art. 66° Del Área Multiuso para actividades deportivas, culturales y de salud.....	20
Art. 67° Del traslado de choferes a su lugar de domicilio posterior a las 22:00 horas.....	20
Art. 68° Del aporte Institucional a los trabajadores afiliados al Fondo de Garantías y Jubilaciones.....	20
Art. 69° Del Fondo para préstamos de Vivienda.....	20
Art. 70° De los representantes sindicales ante el Fondo de Garantías y Jubilaciones.....	21
Art. 71° De la publicación del presente Convenio Colectivo en el sitio web de la Institución.....	21

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1:** El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo y de empleo de todas las personas que presten servicios a la Institución en el presente y en el futuro, bajo su dependencia y por una remuneración de cualquier clase o forma.

El cambio de propietario, nomenclatura o razón social, no afectará las obligaciones que la Institución asume con la vigencia de la presente Convención.

La Institución se compromete a disponer lo pertinente para que sus Representantes cumplan las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento por parte de sus afiliados.

**Artículo 2:** La Institución y el Sindicato se obligan al cumplimiento del presente Convenio, el cual tiene carácter de Ley conforme al artículo 62 de la Constitución Política, entendiéndose que los logros consignados en esta Convención son irrenunciables, interpretándose que el derecho a la Negociación de una nueva Convención o modificación de ésta; es también irrenunciable para ambas partes.

**Artículo 3:** La Institución reconoce al Sindicato de Empleados del Consejo Nacional de Producción (SINCONAPRO) como la agrupación con mayor representatividad de los trabajadores, comprometiéndose la Institución a tratar con el todos los asuntos de carácter económico social de índole laboral, disciplinario o conflictivo que se susciten o puedan suscitarse en el desempeño de la función.

**Artículo 4:** La Institución y el Sindicato se comprometen a contestar y atender por escrito, en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella correspondencia relacionada con asuntos laborales, sindicales o conflictivos de carácter económico social que se crucen entre sí, guardando el orden jerárquico establecido, salvo casos especiales que por acuerdo de ambas partes se requiera un tiempo diferente.

**Artículo 5:** La Institución está obligada, previa gestión formal del Sindicato fundamentada en la solicitud de afiliación del trabajador, a efectuar las deducciones que por concepto de cuotas de afiliación, ordinaria o extraordinarias, establezcan los Estatutos del Sindicato, o se acordaren en Asamblea General del Sindicato.

La Institución no podrá dejar de hacer las deducciones por cuota sindical u otros conceptos a ningún trabajador, salvo solicitud expresa del Secretario General del Sindicato por escrito o en caso de que, habiendo presentado la gestión respectiva por escrito el trabajador ante la Junta Directiva del Sindi-

cato, hubiere negligencia evidente o falta de interés del Sindicato en excluirlo de planillas, siempre y cuando el trabajador así lo demuestre por escrito ante la Institución.

Los dineros que debe girar la Institución al Sindicato serán depositados en las cuentas bancarias debidamente acreditadas y autorizadas por el Secretario General o por el Secretario de Finanzas.

**Artículo 6:** Cuando por cualquier motivo el C.N.P. omitiere efectuar las deducciones de las cuotas indicadas en el artículo 5° anterior, el Sindicato hará saber por escrito a la Institución la omisión o el error en que se ha incurrido y ésta lo enmendará o subsanará en un plazo no mayor de quince días a partir del aviso indicado.

En caso de incumplimiento del contenido de este artículo, la Institución se compromete a hacer el pago de las cuotas que dejó de deducir.

**Artículo 7:** Cuando un trabajador afiliado al Sindicato se acoja al beneficio de un permiso sin goce de sueldo, por cualquier motivo o tiempo o que por cualquier situación se le dejara de deducir la cuota del Sindicato, el Consejo al incorporarse el trabajador le seguirá deduciendo la cuota de afiliación.

**Artículo 8:** Cuando la Junta Directiva del Consejo Nacional de Producción tome acuerdos de interés general para los trabajadores, que versen sobre materia laboral y salarial se lo comunicará al Sindicato y la Junta Directiva deberá brindar audiencia a solicitud de éste en una sesión posterior a efecto de conocer los planteamientos que sobre el asunto viertan los Representantes del Sindicato

**Artículo 9:** Todo acto o procedimiento que afecte los derechos colectivos o individuales de los trabajadores debe ser comunicado oportunamente al Sindicato o al interesado respectivamente por parte de la Institución y la resolución debe contener como mínimo:

- a) Hora y fecha del acto.
- b) Autoridad que lo emitió.
- c) Razones para emitirlo.
- d) Normas que lo fundamentan.
- e) Todo de conformidad con lo que establece la Ley General de Administración Pública.

**Artículo 10:** Independientemente de los términos de la presente Convención los Trabajadores de la Institución conservarán todas las ventajas derivadas de uso o costumbre que legalmente se califiquen como derechos adquiridos.

**Artículo 11:** Para cualquier asunto no previsto en el presente Convenio regirán las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y sus Leyes Supletorias o conexas en lo que a cada una fuere aplicable.

**Artículo 12:** El presente Convenio regirá por un plazo de tres años a partir del momento de su firma pudiendo ser prorrogado manteniendo su vigencia por lapsos iguales, si no es denunciado por cualquiera de las partes un mes antes del término de su vencimiento.

En el evento de su denuncia, sus cláusulas continuarán en vigencia por el término que se extienda la negociación.

**Artículo 13:** Como garantía de libertad sindical y estabilidad laboral para los trabajadores del CNP que oficialmente sean candidatos a la Junta Directiva del SINCONAPRO con un mes de anticipación a la Asamblea General y para aquellos que ocupen cargos tanto en dicha Junta como en las Seccionales y hasta por un año después de haber dejado tales cargos, la Institución se compromete a no despedir a ninguno de estos trabajadores ni aún con sus prestaciones legales, salvo por reorganización administrativa técnicamente sustentada, que se negociará con el Sindicato.

Cuando se efectúe un despido sin responsabilidad laboral de uno de estos trabajadores y los Tribunales determinen en sentencia firme que la causa alegada fue inexistente, se ordenará la reinstalación, salvo que dicho trabajador solicite lo contrario al momento de interponer la demanda, sin perjuicio de las restantes sanciones e indemnizaciones que procedan conforme la Ley.

De todo lo que se actúe conforme el párrafo anterior, así como en los casos de renuncia voluntaria o de pago de prestaciones solicitado por uno de los trabajadores contemplados en esta norma, se deberá informar a las autoridades administrativas de trabajo, en un plazo no mayor de diez días contados a partir del acaecimiento del hecho.

**Artículo 14:** La Presidencia Ejecutiva y/o la Gerencia General se comprometen a recibir a los miembros de Junta Directiva del Sindicato dentro de los tres días hábiles siguientes a su solicitud, para atender asuntos concernientes a los trabajadores.

A instancia de cualquiera de las partes, la institución se compromete a revisar los Reglamentos existentes y a negociar aquellos nuevos que se considere pertinentes.

Para tales efectos las partes podrán hacerse acompañar de otros funcionarios concedores de la materia a tratar.

**Artículo 15:** La Institución concederá permiso para que los miembros de Junta Directiva del Sindicato, Seccionales o sus delegados, puedan ingresar a todos los centros de trabajo, reunirse con el personal para informar y constatar el cumplimiento del presente Convenio, Leyes y Reglamentos que fueren aplicables, como para atender instancias de las partes.

Se concederá permiso para reunirse una vez por mes con los trabajadores, en cuyo caso y en casos de excepción se solicitará el permiso al Jefe del centro de trabajo correspondiente. Queda entendido que estas reuniones no interferirán con trabajos de orden impostergable, acatándose los Reglamentos de Seguridad e Higiene.

**Artículo 16:** La Institución concederá los siguientes permisos con goce de salario:

- a) Al Secretario General a tiempo completo.
- b) Al Secretario General Adjunto a tiempo completo.
- c) Un total de 7 meses acumulados al año, para ser distribuidos discrecionalmente por el Sindicato entre los miembros de la Junta Directiva, Seccionales o Delegados. Dichos permisos serán tramitados con un mes de anticipación y en ningún caso excederán un período de tres meses. Lo anterior es para atender asuntos estrictamente sindicales.
- d) 20 meses acumulados al año para asistir a cursos sindicales, laborales y congresos afines, tanto dentro como fuera del país.

Este permiso deberá ser solicitado con 15 días naturales de anticipación y además serán comunicados a la Jefatura correspondiente con copia a la Dirección Administrativa. Finalizado el permiso, el trabajador regresará a su puesto con todos sus derechos y obligaciones laborales.

**Artículo 17:** La Institución seguirá otorgando el permiso con goce de salario a los miembros de Junta Directiva para el desarrollo normal de sus sesiones un día por semana.

**Artículo 18:** Las Asambleas Generales del Sindicato se realizarán días laborales de acuerdo a las políticas de horarios que establezca la administración para ello, contando al menos con medio día. Sin embargo la Institución concederá permiso con goce de salario a sus trabajadores, que por razones de distancia hubieren de ocupar el tiempo laboral para asistir o llegar a las citadas Asambleas como para su regreso al Centro de Trabajo.

El mencionado permiso deberá ser solicitado por escrito y con un plazo no menor de 15 días a la Administración Superior, para lo cual el Sindicato informará por escrito la hora de finalización de la Asamblea, así como su asistencia.

**Artículo 19:** La Institución seguirá otorgando al Sindicato los siguientes funcionarios y servicios:

- a) El equivalente en dinero al salario anual y cargas sociales, girado mensualmente de una Secretaria de la Institución, los reajustes por anualidad, costo de vida y demás beneficios que se otorguen a las plazas equivalentes de la Institución, serán reconocidos para todos los efectos.
- b) El equipo de fotocopiado e impresión para su propio uso.
- c) El servicio de transporte en vehículo liviano, sujeto al Reglamento Uso de Vehículos Institucionales vigente.

- d) Las oficinas con su respectivo mobiliario y equipo que sirven como sede al Sindicato en el Plantel Central y en las dependencias en que operan las Seccionales.

**Artículo 20:** Los Representantes de los Trabajadores ante las distintas Comisiones e instancias de representación sindical reguladas en esta Convención Colectiva, tendrán que ser trabajadores del C.N.P. o miembros de la dirección sindical o ambos.

## **CAPITULO II PROCEDIMIENTOS PARA NOMBRAMIENTO DE PERSONAL**

### **Artículo 21:**

- a) Al ocurrir una vacante permanente o temporal, la Administración la llenará, con proceso de ascenso inmediato en la línea jerárquica correspondiente, en primera instancia con los trabajadores que integran la dependencia en que la vacante suceda, a continuación de acuerdo al orden las instancias inmediatas y relacionadas según la estructura administrativa vigente. Para ese efecto se tomará en cuenta al trabajador que reúna los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para llenar ese puesto.
- b) En concordancia con lo establecido en el Manual de Procedimientos para el Reclutamiento, la Selección y el Nombramiento de Personal en Plazas Vacantes Temporales y Permanentes, que complementa el presente artículo, al tenor de lo que señala su capítulo VI Del Nombramiento de Personal en Vacantes Temporales o Permanentes, inciso VI-4, la Administración cuando considere procedente no aplicar el inciso "a" del presente artículo, deberá justificar su decisión, aportando los elementos de carácter técnico establecidos en documentos oficiales que refieran a perfiles, puestos, estructura organizacional, etc., que establezcan, sin lugar a duda, la mayor necesidad y/o oportunidad, de ocupar dicha vacante con un funcionario con un perfil y/o condiciones diferentes al existente, atendiendo el beneficio superior para la Institución; lo cual deberá resolverse finalmente, mediante concurso interno, estableciendo en los requerimientos dichas condiciones.
- c) De no haber empleado o funcionario capaz de llenar la vacante en la línea jerárquica correspondiente, se sacara a Concurso Interno. Podrán participar en el concurso interno todos los funcionarios tanto nombrados en propiedad como interinamente.
- d) Si ningún concursante reuniera los requisitos establecidos, la plaza será sometida a Concurso Externo pudiendo participar cualquier persona que lo desee.
- e) Los concursantes internos y externos para una misma plaza deberán cumplir los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del puesto en concurso.



- f) Toda convocatoria a concurso de calificación de elegibles deberá ser divulgada ampliamente por los medios más convenientes, con no menos de 15 días de anticipación, indicando los requisitos característicos del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen si se requiere, así como la materia a examinar. La fecha comenzará a regir a partir del día en que se envían los concursos, asimismo señalará la tabla de ponderación de factores vigentes para el puesto que se trate.
- g) En vacante de puestos profesionales con requisito legal obligatorio de poseer títulos profesionales e incorporación al respectivo Colegio, podrá ser nombrada únicamente la persona que reúna tales requisitos.

**Artículo 22:** En casos de sustituciones de personal por razones de vacaciones, incapacidades y permisos temporales, el cargo será ocupado por un trabajador que reuniendo los requisitos legales y académicos respectivos, sea funcionario de la misma unidad en la línea jerárquica inmediata inferior, y deberá la Institución pagar al trabajador sustituto la diferencia sobre el sueldo base entre éste y el titular ausente. No obstante, si el puesto es desempeñado como recargo por un trabajador de la misma categoría, la Institución se compromete a compensarle el esfuerzo con una remuneración porcentual adicional a la categoría inmediata superior.

**Artículo 23:** El presente Convenio, no será aplicado en cuanto a procedimientos de nombramiento y remoción, a los siguientes representantes y trabajadores de confianza: Presidencia Ejecutiva, sus Secretarías y Chofer, Asesores de Junta Directiva, Secretario de Junta Directiva, Gerente General, sus Secretarías y su chofer, Sub Gerente General y su Secretaria, Auditor General, Sub-Auditor General, Asistente de Presidencia Ejecutiva, Asistente de Gerencia General y Sub-Gerencia, Administrador y Sub Administrador de la Fábrica Nacional de Licores, Directores Nacionales y Directores Regionales.

**Artículo 24:** Cuando la institución necesite contratar trabajadores ocasionales se seguirán los procedimientos y la normativa dispuesta para ello y la institución se compromete a protegerlos con una póliza de riesgos profesionales de Instituto Nacional de Seguros. El CNP reconocerá los derechos laborales, cancelando aquellos extremos que legalmente corresponden a los trabajadores a destajo o peones ocasionales, que brinden temporalmente sus servicios a la Institución, siempre dentro de aquella categoría y durante el tiempo que dure su relación laboral en forma ininterrumpida. Un trabajador ocasional solamente podrá convertirse en permanente cumpliendo con los requisitos de ingreso establecidos en este Convenio.

**Artículo 25:** A instancia del o los trabajadores, la Institución y el Sindicato negociarán oportunamente todo lo referente a traslados de personal, siempre que afecte los intereses de los mismos. Mientras no haya negociación o aceptación, la persona no podrá ser trasladada.

Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que por la naturaleza de su labor deban rotar y así se establezca contractualmente o que al momento de suscribir su solicitud de ingreso al CNP hayan manifestado su anuencia de trabajar para la Institución en cualquier parte del país.

**Artículo 26:** La Institución reconocerá el rubro correspondiente a la Carrera Administrativa para el sector profesional de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente dictada al efecto para el Sector Público.

**Artículo 27:** La Institución se compromete a mantener el sistema de incentivos actual que tienen sus Agentes del Departamento de Mercadeo, Sección de ventas en la Fábrica Nacional de Licores, de conformidad con los convenios y procedimientos que para tal efecto existan para esta categoría de funcionarios, en tanto no se establezca un mejor sistema de incentivos para los trabajadores, el cual será negociado con el Sindicato.

**Artículo 28:** La Institución se compromete a mantener actualizados los Sistemas y Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, así como todo lo que a ello esté relacionado. El Manual forma parte del presente Convenio y cualquier modificación al mismo deberá ser negociada previamente por la Institución y el Sindicato. La Institución remitirá una copia actualizada del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos al Sindicato.

### CAPITULO III

#### DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y LA COMISIÓN DE EMPLEO

**Artículo 29:** La Junta de Relaciones Laborales tendrá como función primordial el fomento de las mejores relaciones obrero-patronales, sobre una base de equidad, justicia y respeto, y se regirá por su Reglamento.

Será de su conocimiento y resolución lo que a relaciones laborales y eventuales conflictos se refiere, siempre y cuando las jefaturas correspondientes y el Departamento de Relaciones Laborales se hubieren pronunciado al respecto, una vez cumplidos los trámites de recepción, estudio a información de los cargos y descargos y subsista la causa de inconformidad. Asimismo la Institución se obliga a otorgar a todo trabajador en caso de despido con o sin responsabilidad patronal el derecho a la defensa, y previo a imponerles cualquier tipo de sanción, la que deberá constar en su expediente.

**Artículo 30:** La Institución y el Sindicato mantendrán la Junta de Relaciones Laborales encargada de conocer y resolver los asuntos laborales y disciplinarios conflictivos que se susciten o puedan suscitarse. Dicha Junta estará integrada por dos representantes de los trabajadores nombrados por el Sindicato y dos nombrados por la Administración, pudiendo las partes nombrar suplentes de los

titulares. La Institución facilitará una oficina y mobiliario para que sesione y brindará toda clase de facilidades a fin de que pueda llevar a cabo sus funciones.

**Artículo 31:** La Junta de Relaciones Laborales se reunirá una vez por quincena y extraordinariamente cuando se considere necesario, en dichas reuniones se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita que deberá ser entregada a los Miembros de la Junta con no menos de tres días de anticipación.

Todo trabajador podrá establecer un recurso de apelación ante la Junta de Relaciones Laborales contra las acciones de la Administración que considere lesivas a sus intereses y que resulten ser competencia de este órgano colegiado. Deberá establecerse dicho recurso a través del Departamento de Relaciones Laborales dentro del término de los ocho días hábiles posteriores a la notificación de la acción en su contra. Interpuesto el mencionado recurso, la acción contra el trabajador quedará en suspenso hasta que se pronuncie la Junta de Relaciones Laborales o en caso de empate en ésta, el Gerente General será quien decidirá en un plazo no mayor de treinta días hábiles.

Para los efectos de Ley, en lo que a términos y prescripciones se refiere, se entenderá que la Administración tiene cabal conocimiento de los motivos que justifican una sanción a partir del momento en que se pronuncie la Junta y le sea notificada la resolución respectiva a las partes por el Departamento de Relaciones Laborales.

**Artículo 32:** Toda acción tendiente a aplicar una sanción disciplinaria deberá ser conocida en primera instancia por el trabajador y el Departamento de Relaciones Laborales, ante el cual el afectado podrá recurrir a efecto de procurar una conciliación en caso de inconformidad, acompañado de la Representación Sindical si así lo estima conveniente.

Caso de mantenerse la acción en contra del trabajador a pesar de esta audiencia preliminar el mismo podrá mantener la apelación ante la Junta de Relaciones Laborales por una sola vez. Mientras subsista la causa de inconformidad y no se haya dictado una resolución final, no se aplicará ninguna sanción a excepción de la medida de suspensión con goce de salario.

Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán recomendativas. En caso de empate, en las resoluciones de la Junta, se elevará a la Gerencia General, la que dentro de un plazo no mayor de 30 días hábiles resolverá, previa audiencia a la Representación Sindical.

**Artículo 33:** Como garantía de estabilidad laboral de sus trabajadores, la Institución no despedirá a ningún trabajador con responsabilidad o sin responsabilidad patronal, sin que haya sido informado previamente por el Departamento de Relaciones Laborales, y posteriormente conocido el caso por la Junta de Relaciones Laborales y esta se haya pronunciado al respecto, excepto los puestos de confianza enmarcados en el Artículo 23 que son puestos discrecionales.

Quedan exceptuados de esta situación los trabajadores que renuncien por su propia voluntad, o que se hayan acogido a las prestaciones de ley de común acuerdo con la Institución.

En el caso de que por sentencia firme los Tribunales declararen improcedente el despido de un trabajador, la Institución le pagará los salarios caídos como indemnización al momento en que quede firme la sentencia; sin perjuicio de los que establece la Legislación vigente sobre el particular.

**Artículo 34:** A todo trabajador que haya sido convocado por disposición de la Junta de Relaciones Laborales para los efectos del artículo anterior y artículos concordantes, le será liquidado el viático correspondiente, conforme a la tabla que rige en esta materia.

**Artículo 35:** La Institución se compromete a eliminar del expediente de cada trabajador que se lleve en la Dirección de Recursos Humanos, todo documento por sanciones que le hubieran sido impuestas a cualquier trabajador, siempre y cuando así lo disponga la Junta de Relaciones Laborales.

Este beneficio podrá ser solicitado por el interesado pasados cinco años de aplicada la sanción correspondiente, sin embargo, dependiendo de las condiciones y gravedad de la falta que motivó la aplicación de la sanción, el mismo no será considerado de carácter obligatorio.

**Artículo 36:** La Institución mantendrá una Comisión de Empleo, integrada por dos Representantes designados por el Sindicato y dos por la Administración. La misma deberá reunirse a solicitud de una de las partes, para conocer inconformidades con los nombramientos.

La reunión se celebrará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud. Las decisiones de la Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes. En caso de empate se elevará a la Gerencia General, que tendrá un plazo de treinta días hábiles para resolver previa audiencia a la representación sindical.

Los integrantes de la Comisión de Empleo por parte del Sindicato, el Secretario General y la Secretaria General adjunta, tendrán acceso a la documentación relativa a los casos concretos que se presenten para lo cual coordinará con la Dirección Administrativa del C.N.P., excepto en lo relativo al expediente de la persona.

En término de 6 meses a la firma de esta Convención, se procederá a confeccionar el respectivo Reglamento.

**Artículo 37:** La Institución continuará con su política de estabilidad e inamovilidad laboral, no propiciando traslados de puestos a sus trabajadores en categorías inferiores a las que tienen en el momento del traslado, sin que este haya dado su anuencia por escrito, de ser así se les reconocerá

por concepto de indemnización por variación en las condiciones del contrato de trabajo, el pago de prestaciones por diferencia de sueldo a recibir en el nuevo puesto a desempeñar.

#### CAPITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS REMUNERACIONES

**Artículo 38:** En la Institución la jornada de trabajo será continua y de cuarenta y una horas semanales distribuidas así: ocho horas y quince minutos diarios de lunes a jueves y el viernes ocho horas. Con cuarenta y cinco minutos para el periodo correspondiente al almuerzo y quince minutos para el periodo de merienda en la mañana y en la tarde.

Se excluye de esta jornada los guardas, la cual será de 36 horas semanales.

En el caso de existir Bodegas de mayoreo o de acopio que requieran horarios diferentes, se negociará con los trabajadores la modificación del horario general.

La Institución se compromete a respetar los horarios laborales vigentes en sus distintos centros de trabajo en todo el país. Cualquier modificación será negociada con los trabajadores.

**Artículo 39:** Cuando la Institución necesite que sus trabajadores laboren un día feriado o un día feriado de pago legal obligatorio o un día de asueto, ésta pagará tiempo doble, entendiéndose este el pago normal más otro tanto igual. Al personal del Plantel Central y de los cantones cercanos que no tengan fiestas patronales se les concederá los días de asueto con motivo de los festejos de fin de año en el Área Metropolitana, y para aquellos empleados que laboren en zonas rurales, tendrán el mismo derecho cuando se realicen festejos populares en sus zonas de trabajo. Serán días de asueto los que con motivo de festejos populares determine la Municipalidad de cada localidad, siempre que medie la disposición de declaratoria de asueto.

**Artículo 40:** La Institución pagará los viáticos y el kilometraje a los trabajadores conforme lo indica el Reglamento de la Contraloría General de la República.

**Artículo 41:** El aguinaldo establecido por ley se pagará en los primeros días del mes de diciembre de cada año y será un doceavo de la totalidad de los salarios devengados durante el año. Se entiende que las horas extras, las anualidades, recargo de funciones y otros rubros típicos, forman parte del salario.

#### CAPITULO V VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 42:** Los trabajadores de la Institución tendrán derecho a licencia con goce de salario por las causas y los términos siguientes:

- a) En caso de fallecimiento de alguno de los padres, cónyuge o compañero (a) o hijos del trabajador, cinco días hábiles dentro de los diez días siguientes contados a partir de la fecha del suceso.
- b) En caso de fallecimiento de padres políticos, hermanos y abuelos dos días hábiles, según la norma establecida en el inciso anterior.
- c) Por matrimonio o nacimiento de un hijo, cinco días hábiles contados a partir del momento en que se produzca el matrimonio o nacimiento.
- d) Por enfermedad comprobada de alguno de los padres, cónyuge o compañero (a) o hijos, se concederá el permiso necesario para atender las diligencias que puedan ser consideradas de urgencia y previa comprobación médica de la necesidad real del permiso hasta por un máximo de 60 días hábiles al año. Se excluye de la aplicación de esta norma los casos de enfermedad regulados para atención especial de pacientes en fase terminal en cuyo caso el plazo del permiso puede ser más amplio y bajo condiciones particulares.

**Artículo 43:** Las licencias sin goce de salario hasta por dos meses podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Gerente General mientras que las licencias mayores de dos meses podrán concederse con apego estricto a las disposiciones siguientes:

- a) Seis meses para asuntos personales del servidor. Esta licencia podrá ser prorrogada hasta por seis meses más en casos muy especiales a juicio del Gerente General o el máximo jerarca de la Institución.
- b) Un año para: i) asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico cuando así lo requiera la salud del servidor, ii) la realización de estudios académicos a nivel superior de grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo del servidor y iii) que el servidor se desligue de la institución en la que labora con la finalidad de participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público hacia el sector privado, que haya sido aprobado previamente por la autoridad superior de su institución. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta por un año más, a juicio del Gerente General o máximo jerarca de la institución, cuando se trate de la realización de estudios a nivel superior de postgrado, o bien estudios a nivel superior o técnico, previa demostración favorable del aprovechamiento y rendimiento académico del año anterior. En los casos específicos de tratamiento médico, igualmente, se podrá prorrogar hasta por un año más la licencia, previa demostración y comprobación del respectivo tratamiento médico.
- c) Dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del cónyuge de un becario, que deba acompañarlo en su viaje al

exterior. A juicio del máximo jerarca respectivo, estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que la originaron.

- d) Cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra Dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior; o en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.
- e) No podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos seis meses del reintegro del servidor al trabajo, excepto casos muy calificados a juicio del Gerente General o máximo jerarca de la institución sin que se perjudiquen los fines de la administración. Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos en que se fundamentan y la respaldan y su tramitación deberá hacerse con la antelación que la fecha de rige requiera. En el caso de que el servidor se ausentare del trabajo sin la debida aprobación de la licencia o prórroga, se considerará el hecho como abandono de trabajo, y por lo tanto, podrá despedirse de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo.

**Artículo 44:** Las vacaciones anuales serán de quince días hábiles para los primeros cuatro periodos, de veinte días hábiles para los próximos cinco periodos y de treinta días hábiles para los siguientes periodos.

Para efectos del disfrute de estos días no se contabilizarán los sábados, los domingos, los días feriados de pago legal obligatorio ni los días de asueto.

**Artículo 45:** La Institución estará facultada para pagar parte de las vacaciones de los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 156 y 157 del Código de Trabajo para lo cual tomara las previsiones presupuestarias correspondientes.

**Artículo 46:** La Institución garantizará a sus empleadas por concepto de licencia con goce de salario por maternidad, el disfrute de un total de cuatro meses calendario sin laborar conforme a la Ley. El salario se le pagará a la trabajadora de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente para efecto de la Licencia por maternidad.

Se concederá una hora efectiva diaria a la trabajadora para la lactancia durante diez meses calendario a partir del parto. Este beneficio no se otorgará a aquella empleada que no esté amamantando.

**Artículo 47:** La Institución se compromete a no despedir a ningún trabajador incapacitado por la Caja Costarricense de Seguro Social y por el instituto Nacional de Seguros hasta por un lapso de

dos años. En el evento de que la incapacidad se prorrogue indefinidamente, la Institución gestionará ante el organismo correspondiente, el trámite de la pensión por invalidez, renta vitalicia según corresponde, antes de proceder a su separación.

## CAPITULO VI DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**Artículo 48:** La Institución deberá mantener un funcionario experto en Seguridad y Salud Ocupacional y a establecer una Comisión que estará integrada por tres representantes de los trabajadores nombrados por el Sindicato y tres de la Administración. Esta comisión está obligada a reunirse como mínimo una vez al mes y extraordinariamente las veces que considere necesarias.

Tendrá como una de sus funciones el buscarle solución a los casos de trabajadores que por impedimentos de salud comprobados por la Caja de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros deba ser trasladado.

Las funciones que los miembros de esa Comisión desempeñen, serán consideradas como propias de su cargo. Sus resoluciones serán de obligatorio cumplimiento por ambas partes al amparo de la Ley que para tal efecto existe.

**Artículo 49:** La Institución proporcionará al año al final del primer y segundo semestre lo siguiente:

- a) Tres uniformes de buena calidad a los mecánicos dos pares de zapatos de seguridad.
- b) Dos uniformes para carpinteros y otros trabajadores afines y dos pares de zapatos de seguridad.
- c) Tres uniformes de buena calidad, más dos pares de zapatos a los guardas.
- d) Dos uniformes de buena calidad, más dos pares de zapatos a conserjes, mensajeros, maquinistas, choferes, peones.
- e) Dos gabachas para empleados laboratoristas.
- f) Un uniforme a las Secretarias que consta de tres blusas y dos faldas y un pantalón.

Los uniformes y zapatos deberán ser utilizados en el ejercicio de las funciones correspondientes y en las condiciones en que fueron otorgados, caso contrario se originarán las sanciones que al respecto resulten procedentes.



Los funcionarios de FANAL que en razón de las funciones que desempeñan han venido utilizando uniforme como parte de la imagen empresarial, mantendrán el derecho a que este les sea suministrado con cargo a la fábrica.

**Artículo 50:** La Institución se compromete a dotar a los trabajadores de equipo, herramientas, instrumentos y paquetes tecnológicos necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones. El trabajador está obligado a cuidarlos y a usarlos, y asimismo a reportar cuando éstos se encuentren en malas condiciones. El incumplimiento del contenido de este artículo en cuanto a obligación de cuidarlos y reportar cuando estos se encuentren en malas condiciones, originará las sanciones que al respecto se determinen.

**Artículo 51:** La Institución se compromete a suministrar en forma gratuita los equipos que brinden seguridad y protección a los trabajadores y el trabajador a cuidar de ellos. El incumplimiento por parte de los Trabajadores en no usar los equipos de seguridad y protección y el cuidado de ellos originarán las sanciones que al respecto se determinen.

**Artículo 52:** A efecto de que los trabajadores realicen sus labores en un ambiente que cumpla con las condiciones básicas de seguridad y salud ocupacional, la Institución se compromete a acondicionar sus instalaciones con los equipos necesarios y adecuados.

En instalaciones arrendadas, se mantendrán las mismas obligaciones con la salvedad de que por imposibilidad legal no se pudiera cumplir con ellas, en cuyo caso ello deberá hacerse constar al Sindicato.

**Artículo 53:** Ningún trabajador está obligado a manejar manualmente cargas con peso superior a lo permitido para cada caso en particular por la Ley de Riesgos de Trabajo. Para peso y alturas superiores la Institución proveerá a los trabajadores de los medios mecánicos adecuados.

**Artículo 54:** La Institución se compromete a instalar servicios sanitarios y vestidores en Plantas y otros Centros de magnitud similar, para ambos sexos, en forma independiente. Así mismo dará las instrucciones necesarias para que se mantengan en perfectas condiciones y en permanente estado de limpieza, a lo cual contribuirían los trabajadores. Comprende también el compromiso que señala este artículo, la Instalación de duchas en todos los centros de trabajo donde se procesen y manipulen granos.

Se incluyen dentro de los propósitos que formula este artículo, aquellas instalaciones que aun cuando no sean propiedad de la Institución sean alquiladas o arrendadas por ésta, salvo que haya impedimento legal, en cuyo caso ello deberá hacerse constar al Sindicato.

**Artículo 55:** La Institución se compromete a mantener botiquines en todos los centros de trabajo. Además mantendrá un consultorio médico y de enfermería con sus respectivos profesionales a

cargo tanto en el Plantel Central como en la Fábrica Nacional de Licores durante la totalidad de la jornada ordinaria.

La Institución suministrará el servicio de transporte cuando por razones de urgencia resulte necesario el traslado de un trabajador a un centro de salud o a un hospital.

**Artículo 56:** Para aquellos trabajadores expuestos a inminente riesgo de adquirir una enfermedad profesional, la Institución se compromete a enviarlo cada seis meses a un examen médico completo CCSS previa prescripción del médico de empresa. Según el resultado de dicho examen el trabajador será reubicado en esa función acorde con su nuevo estado. Sin embargo, todo trabajador está obligado a cumplir con las medidas de higiene y seguridad establecidas.

## CAPITULO VII DE LOS BENEFICIOS ECONOMICOS

**Artículo 57°:** La Institución por antigüedad pagará un porcentaje sobre los salarios base por concepto de anualidad de la siguiente manera:

- a) Los funcionarios que a la fecha de suscripción de la quinta modificación del convenio colectivo se encuentren en propiedad o en condición interina recibirán un 3% de anualidad.
- b) Una vez suscrita la quinta modificación del convenio colectivo, en adelante los funcionarios que ingresen a laborar a la institución recibirán un 2% de anualidad que se cumpla a futuro.

**Artículo 58:** La Institución mantendrá activo un Programa de Becas dirigido a la capacitación y actualización técnica y profesional de su personal en función de las necesidades institucionales.

Para su funcionamiento se establece un Comité que estará integrado por cuatro personas, siendo dos Representantes de los trabajadores nombrados por el Sindicato y dos por la Administración, en caso de empate resolverá la Gerencia General.

Será obligación de la Administración suministrar los recursos económicos para la organización y /o gestión de cursos de capacitación y adiestramiento al personal.

**Artículo 59:** La Institución mantendrá para los Cajeros de las Áreas de Tesorería una Póliza de Fidelidad para los faltantes que tuvieran en condiciones no inferiores a las del Sistema Bancario Nacional.

**Artículo 60:** La Institución y el Sindicato se comprometen a mantener actualizado el Reglamento de Zonaje, el que será revisado una vez al año de acuerdo con los índices del costo de la vida y de

conformidad con los lineamientos que al efecto emita la Contraloría General de la República y la normativa relacionada.

**Artículo 61:** La Institución se compromete a facilitar en favor de los empleados del CNP espacios para la realización de actividades culturales, de capacitación, de desarrollo profesional, de recreación y esparcimiento general, para lo cual integrará una comisión bipartita (Administración, SINCONAPRO) que velará porque se optimice para este fin las instalaciones que sean adecuadas a dichos fines, así como la elaboración de convenios, cartas de entendimiento y otro instrumentos que propicien alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.

**Artículo 62:** La Institución se compromete a que en todo centro de trabajo que amerite, instalará debidamente comedores, donde el C.N.P. dará servicios de cocina a precios de costo (se entenderá por precio de costo, el precio de los insumos), de manera que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos cómoda e higiénicamente.

Se incluye dentro de este propósito aquellas instalaciones que aun cuando no sean propiedad de la Institución sean alquiladas o arrendadas por ésta.

**Artículo 63:**

- a) Al concluir todo contrato de trabajo por despido con responsabilidad Patronal, renta vitalicia o pensión, la Institución pagará al trabajador por concepto de auxilio cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año trabajado hasta 20 años o fracción no menor de seis meses, salvo norma más favorable.
  - a.1) Lo anterior no aplica para los funcionarios que ingresen posterior a la suscripción de la quinta modificación a la convención colectiva, para ellos se considerara el pago por el concepto de cesantía en 12 años y de acuerdo al artículo 29 del código de trabajo.
- b) La institución para el cálculo de antigüedad y otros beneficios aplicables de acuerdo con esta convención, sumará los años laborados en el Consejo Nacional de Producción y en otras instituciones del Estado.
- c) Para efectos del cálculo de la cesantía no se sumarán los años de servicio en el C.N.P. y en otras Instituciones, si el funcionario ha recibido este beneficio en la proporción correspondiente, sin perjuicio de todos los otros derechos. Tampoco se sumarán para estos efectos los años laborados ya sea en el CNP o en otras instituciones del Estado, que no generen continuidad de la relación laboral.
- d) Este artículo también les será aplicado a aquellos trabajadores que de acuerdo con el artículo 23 de esta Convención no están amparados a la misma para efectos de nombramiento y remoción.

**Artículo 64:** La Institución concederá asueto a todos sus trabajadores un día viernes del mes de mayo de cada año, para celebrar el Día del Trabajador del Consejo Nacional de Producción. Los recursos para la celebración de tal actividad serán obtenidos del Fondo que establece el Artículo 66 y eventualmente aportes adicionales de la Institución de acuerdo a sus posibilidades.

**Artículo 65:** En el marco de la celebración de la Semana Cultural y Deportiva, la Institución, y el Sindicato, constituirán una Comisión para asuntos deportivos y culturales conformada por dos representantes del Sindicato y dos de la Administración destinada exclusivamente a la programación de actividades culturales y deportivas.

La Institución presupuestará anualmente un monto razonable que se girará contra presupuesto presentado por la Comisión y autorizado por la Gerencia General, que será destinado exclusivamente para las actividades indicadas.

A más tardar en el transcurso del mes siguiente a la celebración de las actividades indicadas, la Comisión deberá presentar a la Gerencia General la liquidación de gastos correspondiente.

**Artículo 66:** La Institución se compromete a mantener en las instalaciones del Plantel Central un área multiuso que podrá ser utilizada para actividades de interés institucional como por ejemplo para ferias agroalimentarias y actividades deportivas, culturales y de salud organizada o promovida por el Sindicato.

**Artículo 67:** Cuando los Choferes del C.N.P. terminen su jornada de trabajo después de las veintidós horas se les pagará el costo por transporte necesario hasta su casa de habitación o la terminal de buses respectiva, en caso de que haya servicio de ellos a esa hora, y estos pagos se incluirán en la partida presupuestaria de viáticos.

**Artículo 68:** Al amparo de lo dispuesto en Transitorio 1 de la Ley 7742 denominada Ley de Creación del Programa de Reconversión Productiva del Sector Agropecuario y el dictamen de la Procuraduría General de la República C-173-98 de 20 de agosto de 1998, se mantendrá como derecho de los trabajadores cubiertos por tal beneficio bajo la figura de derecho adquirido, obtener el 5% del total devengado mensualmente por el trabajador, entendiéndose el mismo, no como un salario, sino como un aporte de la Institución a sus trabajadores, por lo que el 5% no tendrá carga alguna al ser entregado al trabajador bajo las condiciones que el Reglamento de Jubilaciones viene determinando desde la operación o funcionamiento del Fondo.

**Artículo 69:** Con el propósito de darle contenido al Fondo para Vivienda la Institución se compromete a mantenerlo adscrito al Fondo de Garantía y Jubilaciones existente según el Artículo 68 de esta Convención y sin perjuicio de éste, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) El C.N.P. aportará mensualmente de la reserva del 8.33% que debe mantenerse por Ley para el pago de prestaciones, una suma equivalente al 5% del salario mensual de cada trabajador que solicite acceder a este fondo. El trabajador a su vez deberá aportar como contrapartida un mínimo mensual del 3% del total de su salario.
- b) En caso de despido por cualquier causa, con o sin responsabilidad patronal o renuncia, el trabajador tendrá derecho a retirar los aportes hechos por el C.N.P., sus propios aportes y los rendimientos correspondientes. En caso de despido con responsabilidad patronal, los aportes formarán parte de la cesantía, es decir no debe entenderse como una suma adicional a la misma. Los aportes, tanto del trabajador como de la Institución, no podrán ser retenidos al trabajador, sólo en el caso de que este tenga deudas pendientes con el Fondo, o la Institución o por disposición de autoridad competente.
- c) El tipo de interés, dividendos y otros conceptos relacionados con la operación y administración del Fondo, serán regulados por un Reglamento especial que elaborará la Junta Administradora del Fondo de Garantía y Jubilaciones.
- d) En lo relativo al inciso a) de este artículo, en caso de que el Trabajador participe en más de un plan, el C.N.P. aportará lo correspondiente sólo a uno de tales planes.

**Artículo 70:** Los Representantes de los Trabajadores ante la Junta Administradora del Fondo de Garantías y Jubilaciones dispuesto en los artículos 68 y 69 serán nombrados por el Sindicato de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 20 de esta Convención.

**Artículo 71:** La Institución se compromete a oficializar a través de la página web institucional el texto correspondiente al Convenio Colectivo una vez homologado por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es todo, estando conformes las partes, ratificándose en todo su contenido y sin reserva alguna, al ser las 09:00 horas del día 18/05/2017, ambas partes, Patronal y Sindical, proceden con la firma de la V Modificación al Convenio Colectivo entre el Consejo Nacional de Producción y el Sindicato de Empleados del C.N.P. SINCONAPRO.

Por la Administración: Licda. Lidieth Rojas Carballo

Por el SINCONAPRO: Sr. Manuel Porra Porras

