

00321



CONSEJO NACIONAL
DE PRODUCCIÓN

GOBIERNO
DE COSTA RICA



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA



CONSEJO NACIONAL
DE PRODUCCIÓN

GOBIERNO
DE COSTA RICA



VI MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA DEL CONSEJO NACIONAL
DE PRODUCCION (CNP)

ABRIL 2024



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I	1
DISPOSICIONES GENERALES	1
Artículo 1	1
Artículo 2	1
Artículo 3	1
Artículo 4	2
Artículo 5	2
Artículo 6	2
Artículo 7	3
Artículo 8	3
Artículo 9	3
Artículo 10	3
Artículo 11	3
Artículo 12	4
Artículo 13	4
Artículo 14	5
Artículo 15	5
Artículo 16	5
Artículo 17	6
Artículo 18	6
Artículo 19	6
Artículo 20	6
CAPÍTULO II	7
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL.....	7
Artículo 21	7
Artículo 22	7
CAPÍTULO III	7
DE LAS RELACIONES LABORALES	7



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 23	7
Artículo 24	8
Artículo 25	8
Artículo 26	8
CAPÍTULO IV.....	9
DE LA JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS.....	9
Artículo 27	9
Artículo 28	9
Artículo 29	9
Artículo 30	10
Artículo 31	10
Artículo 32	10
Artículo 33	11
CAPÍTULO V	12
AMBIENTE LABORAL, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	12
Artículo 34	12
Artículo 35	12
Artículo 36	12
Artículo 37	12
Artículo 38	13
Artículo 39	13
Artículo 40	13
Artículo 41	13
Artículo 42	14
Artículo 43	14
Artículo 44	14
Artículo 45	15
Artículo 46	15
CAPÍTULO VI.....	15
BENEFICIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES.....	15
Artículo 47	15



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 48	15
Artículo 49	16
Artículo 50	16
Artículo 51	16
Artículo 52	17
Artículo 53	17
Artículo 54	17
Artículo 55	17
Artículo 56	18
Artículo 57	18
Transitorio I	18
Transitorio II	18



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo y de empleo de todas las personas que presten a la institución un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento como funcionario público que le fue expedido por autoridad o funcionario competente, en el presente y en el futuro (personas contratadas bajo el marco normativo de la Ley Marco de Empleo Público). 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.

El Convenio será aplicable a las personas trabajadoras según lo establece el artículo 55 del Código de Trabajo en su inciso b) y c), con las excepciones expuestas en los artículos 683 (Presidente Ejecutivo, miembros de Junta Directiva y Gerente General) y 689 (Directores, Auditor, Sub-auditor, Subgerentes y puestos de confianza).

Artículo 2

El presente Convenio regirá por un plazo de tres años a partir del momento de su firma. El Presidente Ejecutivo está en la obligación de denunciar la convención colectiva un mes antes de su vencimiento, caso contrario la convención continuará en vigencia, siempre y cuando cumpla con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Marco de Empleo Público. En caso de denuncia, sus cláusulas continuarán en vigencia por el término que se extienda el proceso y persista el ánimo de negociación.

X Artículo 3

La Institución y el Sindicato se obligan al cumplimiento del presente Convenio Colectivo, el cual, tiene fuerza de Ley conforme a la Constitución Política, de igual forma sus efectos están amparados a la misma.

En cuanto al derecho a la negociación de una nueva Convención o modificación de ésta; las partes pueden abstenerse, en el tanto su contraparte no cumpla con los requisitos establecidos en la ley, o bien, si la modificación pretendida es ilegal o simplemente la contraparte no lo acepta.

El derecho humano a la negociación colectiva tratándose del proceso de modificación se debe ejercer dentro de los parámetros de la Ley y con el acuerdo de ambas partes.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 4

La Institución reconoce al Sindicato de Empleados del Consejo Nacional de Producción (SINCONAPRO) como representante de las personas trabajadoras, por ser esta la organización de tal carácter con mayor afiliación en la institución.

La Administración se compromete a tratar con los representantes de este Sindicato toda situación laboral que llegue a suscitarse en el amplio espectro de los derechos laborales que le son correspondientes a la clase trabajadora, en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo. Estando legitimado SINCONAPRO para proceder de oficio en lo colectivo y ante cualquier conflicto individual, cuando el interesado expresamente lo solicite de forma verbal o por escrito.

La Institución mantendrá una política de libertad sindical y garantizará a todas las personas trabajadoras la libre sindicalización, para lo cual no ejercerá presiones de ninguna naturaleza para que las personas trabajadoras se afilien o desafilien de la organización sindical, ni hará ningún tipo de discriminación entre las personas sindicalizadas o no sindicalizadas.

Las personas trabajadoras de la institución poseen el Derecho de encontrarse afiliadas a otra Organización Sindical distinta a la que suscribe el convenio con el fin de que estos puedan hacerse representar por la organización seleccionada, sin embargo, en caso de no estarlo, pueden hacerse representar por sí mismo o bien por un abogado de confianza.

Artículo 5

La Institución deberá efectuar las deducciones del salario del trabajador por concepto de afiliación, así como de cuotas asociadas a convenios de bienes o servicios adquiridos por el trabajador y donde este haya brindado la autorización de la deducción asociada a la planilla, respetando el salario mínimo inembargable.

El dinero que debe girar la Institución al Sindicato por concepto de lo dispuesto en este artículo será depositado en la cuenta bancaria debidamente acreditada y autorizada por el secretario general, por el secretario general adjunto o bien por el encargado de las finanzas del Sindicato.

Artículo 6

En el evento en que la Administración, por cualquier circunstancia, se viera imposibilitada de efectuar las deducciones de las cuotas indicadas en el artículo quinto, al cierre de la planilla y de forma oportuna, lo hará de conocimiento del Sindicato por escrito, a efecto de que este tome las medidas necesarias para recaudar las cuotas sindicales correspondientes.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 7

Cuando una persona trabajadora afiliada al Sindicato se acoge a un permiso sin goce salarial, al momento de su reincorporación, la Administración le seguirá rebajando la cuota de afiliación, siempre que el funcionario esté incorporado en la planilla de deducción mensual.

Artículo 8

Cuando la Junta Directiva del Consejo Nacional de Producción tome acuerdos de interés para los trabajadores, en materia laboral y salarial, se lo comunicará al sindicato con carácter inmediato. Para tal efecto, el sindicato podrá solicitar y recibir audiencia, en un plazo no mayor a la tercera sesión posterior al acuerdo referido, a efecto de presentar sus observaciones y/o considerandos sobre el tema en cuestión.

Artículo 9

La Institución y el Sindicato se comprometen a contestar y atender por escrito, en un plazo no mayor a diez días hábiles, toda aquella correspondencia pertinente con asuntos laborales, sindicales o conflictivos que involucren a ambas partes, salvo casos especiales que de común acuerdo se determine un plazo diferente de forma justificada.

Artículo 10

La Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General recibirán a los miembros de la Junta Directiva del SINCONAPRO dentro de los diez días hábiles siguientes a su solicitud, quienes podrán hacerse acompañar de otras personas funcionarias o asesores que participen como técnicos de la materia a tratar. De igual manera, se compromete a revisar la normativa laboral vigente o aquellos temas en cuestión que den origen a la solicitud sindical o de interés para ambas partes.

Artículo 11

Todo acto o procedimiento que afecte los derechos laborales, individuales o colectivos de las personas trabajadoras, deberán ser comunicados por la Institución oportunamente al funcionario involucrado. Dicha comunicación contendrá como mínimo:

- a) Hora y fecha del acto.
- b) Autoridad que lo emitió.
- c) Razones para emitirlo.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

- d) Normas que lo fundamentan.
- e) Todo de conformidad con lo que establece la Ley General de Administración Pública y normas relacionadas.

Artículo 12

Como garantía de libertad sindical y estabilidad laboral para las personas trabajadoras del CNP que oficialmente sean candidatas a la Junta Directiva del SINCONAPRO, con un mes de anticipación a la Asamblea General y para aquellas que ocupen cargos tanto en dicha Junta como en las Seccionales y hasta por un año después de haber dejado tales cargos, la Administración se compromete a respetar sus condiciones de trabajo, jornada laboral, salario y sus componentes, puesto y ubicación, así como no despedir a ninguna de estas personas trabajadoras, ni aún con sus prestaciones legales, salvo por reorganización administrativa técnicamente sustentada, de acuerdo al procedimiento establecido por MIDEPLAN.

Si pasado un año se logra determinar que la persona trabajadora fue sancionada o despedida debido al ejercicio de la libertad sindical, éste puede presentar una denuncia por discriminación porque su protección no va a estar sujeta a un plazo específico.

En los casos de sanciones disciplinarias que correspondan a un despido sin responsabilidad patronal, una vez que la Administración realice el procedimiento disciplinario y emita el acto final y este se encuentre en firme, se debe remitir el expediente administrativo certificado ante la Dirección Nacional de Inspección, a efectos de que estos verifiquen el apego al debido proceso y el respeto a las garantías sindicales.

Artículo 13

Las Asambleas Generales del Sindicato se realizarán de conformidad con el calendario establecido por la organización sindical para ese efecto, para lo cual, en caso de realizarse en día laboral, deberán gestionar el permiso formalmente a la Administración Superior, quien autorizará al menos medio día y los funcionarios deberán coordinar con sus jefaturas inmediatas para que no se afecte el servicio que brinda la institución. De requerirse permiso con goce de salario para las personas trabajadoras, que por razones de distancia hubieren de ocupar el tiempo laboral para asistir o llegar a las citadas Asambleas, así como para su regreso al Centro de Trabajo, la Administración puede conceder el permiso.

El mencionado permiso deberá ser comunicado 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.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 14

La Institución concederá las siguientes licencias sindicales con goce salarial, la cuales están acorde con la cantidad de personas afiliadas que la Secretaría representa:

- a) A la persona que ostente el cargo de Secretaría General, tres días hábiles por semana.
- b) En ausencia por vacaciones, incapacidad o permisos (con o sin goce salarial) otorgados por la Administración a la persona que ocupe el cargo de Secretaría General; a quien ocupe la Secretaría General Adjunta, tres días hábiles por semana.
- c) Un total 2 meses acumulados al año, para ser distribuidos por el Sindicato entre las personas que integren la Junta Directiva, Seccionales o Delegaciones. Lo anterior es para atender asuntos estrictamente sindicales.

La Administración proporcionará las facilidades necesarias para permitir a quienes representen a las personas trabajadoras el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, siempre y cuando con ello no se afecte su quehacer institucional.

Artículo 15

La Administración otorgará licencia sindical a las personas miembros de Junta Directiva del SINCONAPRO para el desarrollo de sus sesiones, el primer y tercer lunes de cada mes, pudiéndose variar este orden con previa comunicación del Sindicato a la Administración, lo anterior siempre que no se afecte el servicio que brinda la institución. En el evento en que la jefatura considere necesario ocupar los servicios de alguna de las personas involucradas en la dirección del sindicato que coincidan en estas fechas de reunión lo comunicará oportunamente al sindicato para que este tome las medidas necesarias.

Artículo 16

La Institución concederá permiso para que las personas miembros de Junta Directiva del Sindicato, Seccionales o sus delegados, puedan ingresar a todos los centros de trabajo, en tanto no se perjudique la prestación del servicio institucional, 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 las personas trabajadoras y en casos de excepción se solicitará el permiso a la persona que ostente el cargo de superior jerárquico. Queda entendido que estas reuniones no interferirán con trabajos de orden impostergable, acatándose los Reglamentos de Seguridad e Higiene. Dichas reuniones no deberán superar las 2 horas de duración.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 17

La Institución seguirá otorgando al Sindicato las siguientes facilidades:

- a) Espacio físico para el desarrollo de la función sindical que actualmente dispone en sede central.
- b) Brindar la atención oportuna de reuniones entre la administración y el sindicato.
- c) El acceso al equipo y los servicios de telecomunicaciones para celebrar reuniones virtuales, teleconferencias, correos y demás.

Artículo 18

Los representantes de las personas trabajadoras ante las distintas comisiones e instancias de representación sindical reguladas en esta Convención Colectiva tendrán que ser personas funcionarias del CNP o miembros del Sindicato.

Artículo 19

La promulgación de una ley de la República puede modificar beneficios establecidos en la convención colectiva, pero sin afectar los efectos producidos antes de dicha modificación.

Artículo 20

Para cualquier asunto no previsto en el presente Convenio regirán las disposiciones de la Constitución Política, el Código de Trabajo, la Ley General de la Administración Pública, Ley Marco de Empleo Público, Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas, leyes supletorias o conexas y cualquier otra norma de Derecho Público, así como la materia referente a Derechos Humanos y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por nuestro país con la OIT, estos de acatamiento obligatorio en lo que les fuere aplicable; de tal forma deben entenderse como incluidas, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas por dichos convenios y ratificados por nuestro país.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

CAPÍTULO II RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL

Artículo 21

La administración y el sindicato acuerdan conformar una comisión bipartita para realizar el proceso de adaptación de la normativa de recursos humanos institucional en materia de reclutamiento, selección y nombramiento de personal tomando como guía las regulaciones existentes en el Régimen del Servicio Civil y en total apego a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público.

La comisión contará con un plazo improrrogable de hasta tres meses una vez que el presente convenio colectivo sea homologado por medio de resolución emitida por el Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS. La propuesta deberá conocerla la Junta Administrativa de previo a agendarla para conocimiento de la Junta Directiva para su aprobación, cuando así corresponda y posterior implementación por parte de la Administración.

La comisión se reunirá al menos una vez al año o contra solicitud de alguna de las partes y velará por la fiscalización, revisión de la normativa de recursos humanos institucional y emitirá criterio recomendatorio a la Administración cuando así lo considere oportuno.

Artículo 22

Al momento del traslado de una persona funcionaria, la Administración efectuará una resolución administrativa incorporando la motivación del acto, así como el respectivo análisis del *Ius Variandi* desde el momento de su contratación. La notificación de la resolución se realizará mediante audiencia con la Gerencia General y se procederá a registrar la conformidad o disconformidad con el proceso.

CAPÍTULO III DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 23

La Institución y el Sindicato mantendrán una comisión denominada Junta de Relaciones Laborales encargada de conocer y atender en primera instancia los asuntos y conflictos laborales que puedan suscitarse. Dicha Comisión 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 sala de reuniones para sesiones y brindará toda clase de facilidades a fin de que pueda llevar a cabo sus funciones.

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.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Se reunirá cuando se considere necesario, para lo cual contará con el apoyo logístico de la Dirección de Recursos Humanos, en dichas reuniones se tratarán aquellos asuntos en agenda de trabajo que deberá ser entregada a los miembros de la Junta con no menos de tres días de anticipación por parte del soporte logístico de dicha dirección.

Artículo 24

La Junta de Relaciones Laborales a instancia de la persona funcionaria podrá entrar a conocer las formalidades del procedimiento disciplinario, así como las recomendaciones del órgano director al órgano decisor, realizando observaciones a este en caso de detectar potenciales vicios de procedimiento o consideraciones respecto al nivel de sanción, ya sea por acuerdo unánime de las partes o por informe de minoría.

En caso de requerir la participación del funcionario, la jefatura inmediata deberá autorizar el tiempo y las facilidades requeridas para atender la convocatoria.

Artículo 25

Ante situaciones de conflicto laboral, en primera instancia deberá ser atendido entre el servidor y su jefatura inmediata, en caso de que el conflicto continúe, cualquier de las partes podrá solicitar la intervención de la Dirección de Recursos Humanos a fin de propiciar un acuerdo de partes, la cual se consignará en el acta correspondiente.

De negarse cualquiera de las partes a presentarse a la convocatoria, el interesado podrá solicitar la intervención a la comisión denominada Junta de Relaciones Laborales para su conocimiento y recomendaciones pertinentes.

Este articulado no aplica para casos de acoso laboral y/o sexual.

Artículo 26

La Dirección de Recursos Humanos aplicará según derecho corresponde la tabla de prescripción de los procesos sancionatorios, establecida por la Dirección de Asuntos Jurídicos, para lo cual, deberá llevar un control de plazos a fin de poder efectuar las acciones pertinentes en cuando a la extracción de la documentación del expediente personal de la persona trabajadora.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

CAPÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27

La jornada institucional es continua de 40 horas semanales de lunes a viernes en horario regular de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. empero, los funcionarios que así lo soliciten a la jefatura por escrito y de común acuerdo entre las partes, podrán optar por las siguientes alternativas de horario:

- De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.
- De lunes a viernes de 9:00 a.m. a 5:00 p.m.

En cualquier caso, las personas funcionarias contarán con cuarenta y cinco minutos para el tiempo de almuerzo, quince minutos en la mañana para el desayuno y quince minutos en la tarde para el café; las cuales, serán escalonadas por la jefatura, y comunicadas de previo al funcionario en resguardo de la continuidad del negocio, mismas que podrán estar afectas a cambios atendiendo la naturaleza del trabajo.

Es responsabilidad de las jefaturas velar por el control de los tiempos destinados para la alimentación. Se deberán registrar las marcas al inicio y finalización de la jornada laboral.

Por acuerdo entre las partes se podrá autorizar el ajuste de la jornada laboral siempre y cuando el funcionario labore efectivamente una jornada de ocho horas, a esta figura se le denominará "reposición de tiempo", misma a la que se le aplicará los controles internos establecidos para el registro de asistencia.

Artículo 28

En el caso de los guardas, a partir de la homologación del presente convenio colectivo, laborarán en caso de jornada diurna, ocho horas, para jornada mixta, siete horas y para jornada nocturna, seis horas diarias, según la jornada establecida conforme a los procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos.

Estos horarios aplicarán únicamente para nuevas contrataciones, se respetarán los derechos adquiridos de las personas trabajadoras actualmente contratadas para esta función los cuales se ajustan a derecho.

Artículo 29

En el caso de las áreas operativas de la Fábrica Nacional de Licores (FANAL), plantas procesadoras o áreas que por su dinámica interna requieren de atención diferenciada, a partir de la homologación del presente convenio colectivo, podrán efectuar modificaciones del horario laboral, sin que esto implique un cambio en la jornada laboral, aplicando los procedimientos respectivos de la Dirección de Recursos Humanos, pudiéndose extender el rango horario hasta doce horas mediante la figura de jornada extraordinaria.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 30

Las personas trabajadoras que acumulen 18 años o más de servicio, podrán acceder al incentivo de dispensa de registro de marca del sistema de ingreso y salida institucional, siempre que haya obtenido una calificación igual o superior a "muy bueno" en la evaluación anual de desempeño. Se exceptúan los casos donde la marca se requiere para el reconocimiento del tiempo extraordinario.

Corresponderá a la jefatura inmediata fiscalizar la utilización adecuada de este incentivo en las personas funcionarias a su cargo y cualquier uso indebido será motivo de suspensión de acuerdo con el procedimiento de control de asistencia.

Artículo 31

Los servidores del Consejo Nacional de Producción disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, de la siguiente forma:

- a) Quince días hábiles para los primeros cuatro períodos.
- b) Veinte días hábiles para los siguientes períodos.

Para efectos del disfrute de estos días, no se contabilizarán días de descanso, los días feriados de pago legal obligatorio ni los días de asueto. Las personas funcionarias que disfrutarán los treinta días de vacaciones, son aquellas que hayan adquirido el derecho antes de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público en respeto a las situaciones jurídicas consolidadas.

Las jefaturas efectuarán la programación de las dos semanas que define el Código de Trabajo para el disfrute de vacaciones hasta en un máximo de tres tramos, el saldo restante será disfrutado durante el periodo, por conveniencia entre las partes, tomando en consideración los días requeridos para los periodos decretados por vacaciones colectivas.

Artículo 32

La Institución concederá a las personas trabajadoras, derecho a licencia o permiso con goce salarial de conformidad bajo los siguientes términos:

- a) Por fallecimiento de los padres, cónyuge, pareja de hecho, hijos (as), se concederán cinco días hábiles a partir del evento o contados a partir del día posterior a la fecha del suceso según petición del interesado.
- b) En caso de fallecimiento de padres políticos, hermanos (as) y abuelos (as), dos días hábiles, según la norma establecida en el inciso anterior.
- c) Por matrimonio de la persona funcionaria cinco días hábiles a partir del evento o contados a partir del día siguiente en que se produzca el matrimonio.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

- d) Para efectos de la licencia de paternidad y maternidad por nacimiento o adopción se aplicará lo establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo o el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público, según corresponde.
- e) Asistir a citas médicas personales tanto en el sector público como privado durante la jornada laboral presentando el comprobante médico respectivo.
- f) Acompañar a citas médicas a hijos menores de edad o mayores con alguna discapacidad, así como a los padres o cónyuges adultos mayores presentando el comprobante médico donde se especifique el nombre del acompañante.
- g) Asistir a citaciones de centros académicos asociadas a seguimiento académico de hijos menores de edad debiendo presentar la convocatoria y el comprobante de tiempo empleado.

Para lo anterior el funcionario deberá presentar las certificaciones o actas correspondientes ante la jefatura en un plazo máximo de tres días hábiles para su envío a Recursos Humanos, en caso de incumplimiento se aplicará lo establecido en el marco disciplinario institucional.

Artículo 33

Las licencias sin goce de salario podrán concederse mediante resolución interna firmada por el Gerente General en apego a las siguientes disposiciones:

- a) Hasta por un año improrrogable para asuntos personales.
- b) Hasta por 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 prevalearan las condiciones que la originaron.
- c) Cuatro años, a instancia de cualquier institución del Estado, o de otra dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trate del cónyuge de una persona funcionaria nombrada en el Servicio Exterior; o en los casos de las personas funcionarias nombradas en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original.
- d) No podrán concederse licencias continuas argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos un año del reintegro de la persona servidora 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.

En el caso de laborar en instituciones que tengan relación con el Consejo Nacional de Producción (CNP), ningún funcionario público, durante el disfrute de su permiso sin goce de salario (bajo la figura de servicios profesionales), podrá desempeñarse como asesor ni como consultor de órgano, instituciones o entidades nacionales o extranjeras, que se vinculan directamente, por relación jerárquica, por desconcentración o por convenio aprobado al efecto, con el órgano o la entidad para el cual ejerce su cargo, de conformidad con la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, en su artículo 17.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos que la fundamentan cuando corresponda y su tramitación deberá hacerse con un mes de antelación, a la fecha que la rige o un plazo menor a discreción de la Gerencia General.

El permiso procede a partir de la notificación de la resolución administrativa en donde este se otorgue, misma que especificará el periodo autorizado.

CAPÍTULO V AMBIENTE LABORAL, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Artículo 34

La Institución mantendrá una persona funcionaria técnica-certificada en Salud y Seguridad Ocupacional, así como comisiones en los distintos centros del trabajo de acuerdo con lo que indica al Decreto 34908 del MTSS y el artículo 288 del Código de Trabajo.

Artículo 35

A efecto de que las personas trabajadoras realicen sus labores en un ambiente que cumpla con las condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional, la Institución debe acondicionar y proveer en sus instalaciones con los equipos y condiciones necesarios.

Artículo 36

La Institución se compromete que en todo centro de trabajo instalará comedores debidamente acondicionados, recursos que deberán incorporarse en el presupuesto institucional, de manera que las personas trabajadoras puedan ingerir sus alimentos cómoda e higiénicamente de conformidad con lo indicado en el artículo 296 del Código de Trabajo.

Artículo 37

La Institución se compromete a instalar servicios sanitarios y vestidores en Plantas y otros Centros de magnitud similar, para ambos sexos, en forma independiente y de conformidad con el artículo 86 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Así mismo dará las instrucciones necesarias para que se mantengan en perfectas condiciones y en permanente estado de limpieza, a lo cual contribuirían las personas trabajadoras. Comprende también el



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

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 38

La Institución se compromete a mantener en las instalaciones del Plantel Central un área multiuso que podrá ser utilizada para actividades de interés institucional y actividades programadas por las organizaciones sociales de la Institución para el beneficio de las personas funcionarias, en tanto no se afecte el fin público de la institución.

Artículo 39

La Institución se compromete a facilitar y promover la realización de actividades culturales, de capacitación y de desarrollo profesional incorporados en el plan institucional de capacitación anual, así como de salud asociado al plan de promoción del consultorio médico, que están incorporadas en el plan de trabajo institucional asociados a su respectivo presupuesto, para lo cual, integrará una comisión bipartita (Administración, SINCONAPRO) que se encargará de la promoción de dichos eventos.

Artículo 40

La Institución se compromete a mantener un consultorio médico y de enfermería con sus respectivos profesionales para la atención de las personas trabajadoras del Plantel Central y de la Fábrica Nacional de Licores durante la totalidad de la jornada ordinaria. También, la institución se asegurará de dotar los consultorios con los equipos, mobiliario e instrumentos necesarios para la eficaz atención de sus personas funcionarias en cumplimiento del Reglamento Sistema de Atención en Salud de Medicina de Empresa, N°8814.

Artículo 41

La institución se compromete a analizar de manera conjunta (jefatura inmediata, representante de salud ocupacional y médico de empresa) las situaciones asociadas a enfermedades o riesgos laborales. En caso de que se evidencie la materialización de estas condiciones, el personal involucrado será remitido a valoración del INS.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 42

Ninguna persona trabajadora está obligada a manejar manualmente cargas con peso superior a lo permitido para cada caso en particular por la Ley de Riesgos de Trabajo. Para pesos y alturas superiores la Institución proveerá a las personas trabajadoras de los medios mecánicos adecuados, en cumplimiento con el Decreto Ejecutivo N°11074-TSS sobre levantamiento de pesos.

En caso necesario, deberá de plantearse consulta a la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional del Centro de Trabajo respectivo, quienes contarán con la asesoría del Técnico de Salud Ocupacional del CNP/FANAL de ser requerida su asistencia.

Artículo 43

La Institución cubrirá el costo de los uniformes -pantalón, camisa, blusa, enagua- según corresponda, al personal en propiedad y los proporcionará una vez al año, al final del primer semestre de la siguiente manera:

- a) Tres uniformes al personal de oficina.
- b) Tres uniformes más dos pares de zapatos de seguridad a los choferes y al personal operativo de plantas, bodegas, laboratorios y fábrica.
- c) Tres uniformes más dos pares de zapatos a los guardas de seguridad.

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 de conformidad con el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (RAOS).

El uso del uniforme será de carácter obligatorio para todos los funcionarios y la institución contará con un código de vestimenta y en caso del cese de la relación laboral, deberán ser devueltos a la institución; en el caso de los uniformes cancelados por el funcionario, la Administración procederá con la devolución del monto cancelado por el funcionario.

El diseño y color de los uniformes deberán ser consecuente con lo establecido en el manual de marca y para esto, la Administración se compromete a velar por la elaboración, implementación y actualización de este documento.

Artículo 44

La Institución deberá suministrar equipos de seguridad y protección a las personas trabajadoras y ellos, a su vez se comprometen a cuidarse estos. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras originará las sanciones disciplinarias de conformidad con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (RAOS) que al respecto se determinen de acuerdo con la norma institucional, de previo al debido proceso y derecho de defensa.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 45

La Institución dotará de equipo, herramientas, instrumentos y paquetes tecnológicos necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones a las personas trabajadoras, y ellos están en la obligación de cuidarlos y utilizarlos adecuadamente. Asimismo, a reportar cuando éstos presentan fallas o estén en malas condiciones.

El incumplimiento del contenido de este artículo originará las sanciones establecidas en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (RAOS) que al respecto se determinen, previo debido proceso y derecho de defensa.

Artículo 46

La Institución aplicará la Ley No. 9028 "Ley General del Control del Tabaco y Efectos Nocivos en la Salud", cualquier incumplimiento a esta se atenderá conforme al régimen disciplinario establecido en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (RAOS) del Consejo Nacional de Producción (CNP) en su artículo No. 131

CAPÍTULO VI BENEFICIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Artículo 47

La institución dispone de un procedimiento de capacitación donde se incorpora la figura de licencias de estudio en donde se podrá dar diversas facilidades a la persona trabajadora como tiempo para desplazamiento, tiempo para estudio, becas parciales o totales para cursos de capacitación o refrescamiento. Para la aplicación de estas licencias el funcionario deberá presentar una solicitud formal a su jefatura inmediata quien remitirá a la Dirección de Recursos Humanos la solicitud analizando la conveniencia institucional y el aporte de la capacitación al centro de trabajo.

Artículo 48

De conformidad con el capítulo IV, artículo 39 de la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas, así como lo establecido en el artículo 39 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, la indemnización por concepto de auxilio de cesantía se regulará según lo establecido en el Código de Trabajo.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

No obstante, en esta materia, la administración se compromete a reconocer e incorporar los criterios que al respecto emanen de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, posteriores a la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas.

El pago integral del monto será realizado, junto con cualquier otro extremo que se adeude al trabajador, hasta 45 días calendario después de la correspondiente cesación.

La persona trabajadora que se acogerá a su derecho de pensión deberá comunicar a más tardar a julio del año previo, a fin de ser considerado en el anteproyecto de presupuesto.

Artículo 49

La institución se compromete a efectuar la aplicación de las anualidades devengadas previo a la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas como un monto nominal fijo establecido en cada caso particular. A partir de enero del 2019 se aplicará el reconocimiento de aumentos por concepto de anualidades conforme a la ley antes mencionada.

Aquellas personas trabajadoras que se trasladen al esquema de salario global, conforme a la Ley Marco de Empleo Público, no les aplicará este artículo, esta misma situación sucederá para aquellas personas trabajadoras que tengan un salario compuesto mayor al salario global.

Artículo 50

El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean por sí mismos requisito para el desempeño del puesto. Las actividades de capacitación se reconocerán a las personas servidoras públicas siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por instituciones públicas y estén asociadas a las funciones del puesto de acuerdo con el procedimiento existente para estos efectos en la institución. Los nuevos puntos de carrera profesional sólo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.

Aquellas personas trabajadoras que se trasladen al esquema de salario global, conforme a la Ley Marco de Empleo Público, no les aplicará este artículo, esta misma situación sucederá para aquellas personas trabajadoras que tengan un salario compuesto mayor al salario global.

Artículo 51

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.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 52

Cuando la institución requiera que los choferes inicien su jornada antes de la hora oficial, sea 06:00 horas, así como cuando, por sus funciones éstos ingresen posterior a las 22:00 horas, así mismo cuando sean días no hábiles, se les reconocerá el costo por transporte necesario desde y/o hasta su casa de habitación. Para la liquidación de los viáticos se presentará una factura emitida por el prestatario del servicio de transporte público legal. Estos pagos se incluirán en la partida presupuestaria de viáticos.

Artículo 53

La institución se compromete a mantener un sistema de incentivos, únicamente a las personas trabajadoras asociadas a la comercialización y venta de licores del Departamento de Mercadeo y Sección de Ventas de la Fábrica Nacional de Licores (FANAL), al estar estos en competencia según la opinión 022-21 de la Comisión para Promover la Competencia (COPROCOM) bajo la figura denominada "Comisión de Margen de Beneficio" cuya fijación deberá estar sustentada en parámetros objetivos tales como salario base devengado, metas institucionales anuales, proporcionalidad de la comisión frente al volumen de ventas, períodos estacionales y margen de beneficio institucional, de acuerdo al plan comercial según el Reglamento para la comercialización de productos de FANAL.

Artículo 54

La institución se compromete a mantener actualizada la normativa para las cajas chicas, fondos especiales y cajas recaudadoras que incorpore mecanismos de reconocimiento de eventualidades sin que esto signifique el incumplimiento de lo que señale el Reglamento sobre la Rendición de Caucciones del CNP y FANAL.

Artículo 55

La Institución pondrá a disposición los mecanismos para las deducciones vía planilla de aquellos conceptos que la organización sindical, reconocida en el presente convenio, solicite a la Administración para su respectiva operación. El control y fiscalización de estos conceptos corresponden exclusivamente a la organización sindical, y la persona funcionaria a cargo realizará dichas actividades en el tiempo acreditado por el SINCONAPRO como licencia sindical.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 56

Las partes acuerdan, en un plazo de 3 meses, contados a partir de la homologación del Convenio Colectivo de la institución, en su VI Modificación, conformar una comisión bipartita conformada por dos representantes de los trabajadores, elegidos por el SINCONAPRO y dos representantes de la Administración, elegidos por su Gerencia General, con el fin de establecer un proceso ordenado de liquidación del Fondo de Garantías y Jubilaciones, con respeto a la ley, a los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas.

Artículo 57

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.

Transitorio I

Mientras se realice lo establecido en el artículo 21 del presente convenio, regirá lo indicado en la V Modificación de la convención colectiva en su capítulo II "Procedimientos para el nombramiento de personal".

Transitorio II

La Dirección de Asuntos Jurídicos dispondrá de un mes calendario a partir de la homologación de la VI Modificación de la Norma Colectiva para desarrollar la tabla de prescripción en procesos sancionatorios conforme al artículo 26.

Es todo, estando conforme las partes, ratificándose en todo su contenido y sin reserva alguna al ser las catorce horas con treinta y dos minutos del once de abril de dos mil veinticuatro, procedemos con la firma de la Sexta Modificación al Convenio Colectivo entre Consejo Nacional de Producción y el Sindicato de Empleados del CNP SINCONAPRO.



SEXTA MODIFICACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA

De lo anterior firman:



**Firmado
Digitalmente**

Valide las firmas digitales

Lic. Gerardo Duarte Sibaja
Presidente Ejecutivo



**Firmado
Digitalmente**

Valide las firmas digitales

Arq. Óscar Rodríguez Mejías
Secretario General SINCONAPRO

→ Pda. la fecha que tiene la firma digital es 24-06-2024