

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO RECOPE 2021-2024

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1

RECOPE reconoce a SITRAPEQUIA como el Sindicato legitimado para negociar y suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La presente Convención regulará las condiciones de trabajo y empleo de las personas que presten sus servicios a RECOPE bajo su dependencia permanente, directa y por una remuneración, con las excepciones hechas en el artículo 7.

#### Artículo 2

Las relaciones o contratos de trabajo en la Empresa podrán ser:

- a) **Por tiempo indefinido:** Se llevarán a cabo con aquellas personas trabajadoras necesarias para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Empresa.
- b) **Por tiempo determinado:** Se celebrarán con las personas trabajadoras contratadas para:
  - b.1 Ocupar una vacante mientras se realizan los mecanismos de selección de personal tendientes a llenarla.
  - b.2 Remplazar temporalmente a una persona trabajadora regular por motivo de licencia o permisos, enfermedad, riesgo del trabajo u otra causa análoga por la que dicha persona no se encuentre realizando las funciones del cargo del que es titular.
  - b.3 Realizar labores por las que resulte procedente el nombramiento temporal de la persona trabajadora, atendiendo la naturaleza del servicio. Este tipo de contratación se hará de forma excepcional y no podrá ser utilizada para satisfacer funciones propias y permanentes de la Empresa.
- c) **Por obra determinada:** Se podrán celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa. En estos contratos el objeto de servicio subordinado será la obra producida, cuya realización no será mayor a un año.

Como condición de ingreso a la Empresa toda persona trabajadora deberá cumplir los requisitos que se establezcan en el Manual Descriptivo de Puestos y las regulaciones vigentes y aplicables en materia de reclutamiento, selección y nombramiento de personal.

En contrataciones a plazo fijo, la Empresa, en atención al principio de eficiencia en la prestación del servicio público y protector de la persona trabajadora, finalizado el periodo de vigencia de su nombramiento, podrá prorrogar la relación laboral de forma inmediata en los puestos en los que ésta determine pertinente, conforme las necesidades empresariales, existiendo en este caso relación de continuidad con el nombramiento anterior; todo lo anterior se realizará de acuerdo a los procedimientos internos aplicables y en cumplimiento de la idoneidad de la persona. Se considera la relación de servicio por tiempo indefinido si la suma final de los plazos de los contratos continuos supera el año.

### **Artículo 3**

La Empresa y el Sindicato se obligan al cumplimiento de la presente Convención. La Empresa se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

### **Artículo 4**

Las partes se comprometen a contribuir en alcanzar la misión asignada por ley a la Empresa, para lo cual procurarán la mayor eficiencia y eficacia en el desempeño laboral, todo en apego a la legislación vigente y aplicable.

### **Artículo 5**

Las partes se comprometen a propiciar, promover y mantener la armonía laboral dentro de la Empresa.

### **Artículo 6**

El respeto por la vida, libertad y dignidad humana, la igualdad ante la ley y el derecho al trabajo, son principios que deben informar el desarrollo y contenido de las prácticas y relaciones laborales en la Empresa.

RECOPE se compromete a realizar acciones oportunas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el hostigamiento laboral al reconocerlas como prácticas negativas de violencia en el trabajo. Lo anterior de conformidad con la normativa interna y externa, vigente y aplicable a la materia.

## **Artículo 7**

La presente Convención Colectiva tiene el carácter de Ley Profesional para:

- a) Las partes que la suscriben.
- b) Todas las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Empresa.
- c) Las personas que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Empresa.

Por ser funcionarios y/o funcionarias que participan de la gestión pública de la Administración y fiscalización superior se exceptúan de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo: al Presidente, Gerente General, Gerentes de Área, Auditor General y Subauditor General.

Por la naturaleza de sus cargos, la presente Convención se aplicará al siguiente personal: Subauditores de Área, Secretaría de Actas, Asesores Ejecutivos de la Presidencia y de la Gerencia General, Asistentes de Gerencias de Área, Directores de Área y Jefes de Departamento; excepto en lo que se refiere al libre nombramiento, remoción y régimen disciplinario en general.

### **Transitorio I:**

Los puestos de Directores, Jefes de Departamento que están nombrados en propiedad, pasarán a ser de libre nombramiento y remoción, cuando las plazas correspondientes queden vacantes.

Los puestos de asistentes de gerencia de área son de libre nombramiento y remoción en el ejercicio de dichos puestos. Para las personas que ocupen ese tipo de puestos a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, podrán ser removidos libremente de dicho puesto, pero se les ubicará en otro puesto considerando que el mismo presente condiciones asimilables, sin que proceda su destitución por dicho cambio. De ser necesario, cuando el cambio genere una disminución salarial, la Empresa procederá con el pago de las indemnizaciones que corresponda, según las particularidades del caso específico.

## **Artículo 8**

La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier otro conflicto económico y social, que no se haya resuelto por medio de este Convenio, deberá formularse por escrito y las partes se obligan a darle trámite y respuesta dentro de un término máximo de quince días hábiles, salvo que por la complejidad del asunto, sea necesario considerar un plazo mayor, lo cual deberá ser informado por escrito a la respectiva contraparte, dentro del plazo de quince días señalado. Para estos efectos, la Empresa estará representada por el Presidente y en su ausencia por el Gerente General o las personas que éste designe, y el Sindicato por su Secretario General o las personas que éste designe.

Cuando no exista acuerdo, las partes se obligan a solicitar una conciliación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual actuará como conciliador/mediador.

### **Artículo 9**

Para lo no previsto en esta Convención se aplicará de forma supletoria el Código de Trabajo, la normativa interna de trabajo y toda aquella otra normativa externa, supletoria y conexas que resulte aplicable. La costumbre, los principios generales del derecho de trabajo y los del Derecho Administrativo en lo que resulten aplicables, siempre en estricto apego con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable en la Empresa y considerando las particularidades de cada caso específico.

### **Artículo 10**

En caso de que la Empresa cambie de razón social, incluyendo la figura de venta o traspaso, las personas trabajadoras y el Sindicato seguirán conservando todos los derechos contenidos en el presente Convenio y los que se deriven del mismo.

### **Artículo 11**

En el caso de que alguna de las partes sustituya a uno o más de sus representantes, deberá hacerlo de conocimiento de la otra, por escrito, dentro del plazo de cinco días hábiles.

## **CAPITULO II**

### **DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, DE LOS ASCENSOS Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **Artículo 12**

El Manual Descriptivo de Puestos es el instrumento normativo donde se describirán los requisitos mínimos, así como las tareas típicas correspondientes a cada categoría.

La Dirección Administrativa mantendrá actualizada toda la normativa aplicable en esta materia.

Cuando la Dirección Administrativa realice alguna reforma a su normativa, ésta lo comunicará al Sindicato para que realice sus observaciones, en un plazo máximo de diez días hábiles. Estas observaciones serán de carácter recomendativo.

Asimismo, el Sindicato podrá solicitar de forma justificada a la Empresa la revisión del Manual Descriptivo de Puestos, cuando lo estime pertinente.

### **Artículo 13**

La Empresa se compromete a velar dentro del escalafón del personal que utilice a lo interno, así como en todo movimiento de personal, la carrera administrativa. Lo anterior no aplicará en los casos en los que existe libre nombramiento y remoción.

Con el fin de velar por la carrera administrativa, la Empresa, según las particularidades del caso específico y en los casos que corresponda, considerará en los movimientos de personal, al menos los siguientes aspectos: la idoneidad comprobada con base en criterios técnicos objetivos, la antigüedad laboral, especialización, experiencia y evaluación del desempeño, la no discriminación, el acceso en condiciones de igualdad, los principios técnicos y el principio de probidad, entre otros aspectos que a futuro puedan presentarse.

Con el fin de mantener una sana administración y de procurar la buena imagen de RECOPE, las personas trabajadoras informarán por escrito a la Empresa cuando se vean ante algún conflicto de intereses; esto es, cuando como resultado de la existencia de vínculos familiares de consanguinidad o afinidad, económicos o cualquier otro, se ve comprometida la objetividad e imparcialidad de la ejecución de la labor objeto del contrato de trabajo.

La jefatura deberá tomar las medidas necesarias para solventar la situación, todo de conformidad con la legislación vigente y aplicable, específicamente lo referente a la prohibición de discriminación que contempla el Código de Trabajo, considerando las particularidades del caso específico.

### **Artículo 14**

Para efecto de los procesos de promoción del personal, la Empresa tomará en cuenta la idoneidad de la persona trabajadora, su antigüedad, su especialización, su experiencia y la evaluación del desempeño. Cuando dos o más candidatos cumplan con los factores considerados la antigüedad será el factor decisivo del proceso.

Cuando una persona trabajadora sustituya temporalmente a otra que desempeña un cargo de superior categoría, dicha persona sustituta recibirá durante el período de reemplazo, el salario base de la persona sustituida, junto con los pluses salariales que le correspondan.

La persona trabajadora no estará obligada a efectuar labores que no sean de su categoría. Esta disposición no se aplica en los casos de reemplazo de una persona trabajadora de categoría superior.

Se considerarán como factores a ponderar para la obtención de la calificación: la experiencia, el tiempo laborado, la evaluación del desempeño, las habilidades y actitudes, el liderazgo para las personas trabajadoras con personal a cargo, el conocimiento técnico y la entrevista de la jefatura respectiva.

El puntaje mínimo a considerar para optar a un nombramiento será el que determine la normativa interna de la Empresa.

Si alguna persona trabajadora se siente afectada por cualquiera de los aspectos que contempla este artículo, podrá plantear su reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales para que ésta emita su recomendación en el plazo máximo de cinco días hábiles.

## **Artículo 15**

En cualquier movimiento de personal para un puesto no profesional, sea vertical o bien horizontal, la Dirección Administrativa nombrará a la persona que resulte idónea, considerando los siguientes factores: cumplimiento de requisitos (que será una condición fundamental para el nombramiento), el resultado las pruebas aplicadas, evaluación del desempeño y los años de servicio en la Empresa. Lo anterior en aras de velar por la idoneidad comprobada para el ejercicio de los puestos.

Conforme con lo anterior, en cualquier movimiento de personal para puestos no profesionales, la Dirección Administrativa, tomará en cuenta, entre otros factores, los años de servicio efectivos en la Empresa, esto aun y cuando la persona no tenga un grado académico; siempre que se determine su procedencia para cada caso específico y en resguardo de la idoneidad comprobada que debe tener la persona sobre la que recae el respectivo nombramiento. La Empresa, por medio de la Dirección Administrativa, tomará en cuenta los años de servicio de todas las personas trabajadoras a lo interno de RECOPE.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que obtengan un título universitario reconocido en el país y que les permita, en conjunto con los demás requisitos, el ejercicio de una determinada profesión, podrán participar en cualquier procedimiento relacionado con el movimiento de personal, sea vertical u horizontal, sin que necesariamente los años de servicio en la Empresa sea un requisito o criterio a considerar; todo lo cual será definido por la Dirección Administrativa para cada caso específico, en conjunto con los requisitos y pruebas aplicables; siempre considerando la idoneidad comprobada que debe tener la persona sobre la que recae el respectivo nombramiento.

La Empresa, como parte de los procedimientos de movimiento de personal, tomará en cuenta la formación académica que tiene la persona trabajadora, siempre que

sea reconocida en el país, esto aún y cuando dicha formación sea superior a la que exige el puesto sobre el que podría recaer el nombramiento. Lo anterior podrá aplicarse, en conjunto con los demás requisitos legales y técnicos que determine la Dirección Administrativa para cada caso específico; todo lo anterior en resguardo de la idoneidad comprobada que debe tener la persona sobre la que puede recaer el respectivo nombramiento.

### **Artículo 16**

Cuando se produzca un ascenso, la persona trabajadora estará sujeta a un período de prueba de noventa días naturales, pudiendo ordenarse el regreso a su puesto anterior. La aplicación de este artículo se hará de conformidad con el artículo 14.

Cuando una persona trabajadora sea reasignada en un puesto de superior categoría, éste no estará sujeto a período de prueba.

### **Artículo 17**

La Administración elaborará un plan de sucesión para las áreas reconocidas como críticas y en puestos estratégicos, para los cuales deberá definirse, mediante un proceso de selección técnico, los candidatos y las candidatas sucesoras idóneas que cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos, para recibir la capacitación correspondiente y la transferencia de conocimientos necesaria para ejecutar las funciones de cada puesto de la mejor manera y sin interrupción de los servicios.

Para la ejecución del plan de sucesión, podrá utilizarse la figura del ascenso directo, tomando en consideración lo dispuesto en esta Convención Colectiva.

### **Artículo 18**

En virtud de las actividades que desarrolla la Empresa y con el propósito de garantizar su eficiencia y la carrera administrativa, toda plaza que quedare vacante en forma definitiva, deberá llenarse, conforme con los Procedimientos, regulaciones y trámites que para tales efectos se deban emitir. Las acciones tendientes a ello deberán iniciarse de forma inmediata a que la plaza quede en dicha condición.

La Empresa nombrará de forma indefinida a la persona trabajadora que haya ocupado una plaza vacante, sin interrupciones, por más de un año. Lo anterior sujeto a los siguientes requisitos:

Que la persona trabajadora cuente con los requisitos legales, académicos y técnicos necesarios para ocupar la plaza.

Que la Dirección Administrativa determine la idoneidad de la persona para ocupar la plaza respectiva. Lo anterior se comprobará para cada caso específico mediante criterios técnicos y objetivos, para lo cual la jefatura inmediata implicada deberá

rendir, en el plazo máximo de ocho días hábiles prorrogable por un plazo igual, un informe escrito que será considerado por la Dirección Administrativa. Dicho informe se deberá rendir dentro del plazo que la Empresa otorgue para ello; caso contrario el responsable podrá incurrir en falta a sus deberes laborales.

La idoneidad comprobada deberá acreditarse mediante criterios técnicos objetivos, la antigüedad laboral, especialización, experiencia y evaluación del desempeño, la no discriminación, el acceso en condiciones de igualdad, los principios técnicos y el principio de probidad, entre otros aspectos que a futuro puedan presentarse y que serán considerados en el Procedimiento que la Empresa emita aplicable a la materia.

Lo expuesto anteriormente, no aplicará en el caso de que al cumplir el año la persona trabajadora interina, ya se haya iniciado el concurso o procedimiento tendiente a llenar la plaza.

En plazas que se deban llenar de forma temporal se nombrará personal que labore para la Empresa, salvo casos de inopia comprobada.

Para las vacantes definitivas, en las que no opere la figura del ascenso o lo regulado en el párrafo segundo del presente artículo, la Empresa se ajustará a lo descrito en el artículo 17 o se convocará a concurso interno, para lo cual la Empresa publicará con suficiente antelación, en las pizarras u otros medios idóneos (informáticos, etc.) existentes en las diferentes oficinas y Terminales, la existencia de las plazas vacantes, con el fin de que los interesados hagan la solicitud.

Si alguna persona trabajadora se siente afectada por cualquiera de los aspectos que contempla este artículo y sus transitorios, podrá plantear su reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales para que ésta emita su recomendación en el plazo máximo de cinco días hábiles.

**Transitorio I**, al párrafo segundo del artículo 18 (Nombramiento de forma indefinida a la persona trabajadora que haya ocupado una plaza vacante, sin interrupciones, por más de un año): Una vez que la presente convención colectiva sea depositada y homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Empresa deberá realizar un estudio de las plazas vacantes y de existir alguna dentro del supuesto regulado en el párrafo segundo del presente artículo, procederá de forma inmediata a realizar los trámites previos y análisis respectivos tendientes a la aplicación de la norma.

## **Artículo 19**

La Empresa mantendrá actualizado un Manual de Procedimientos para la Contratación y Promoción del Personal, el cual debe ir en armonía con el Manual Descriptivo de Puestos.



La Gerencia de Administración y Finanzas comunicará al Sindicato las modificaciones propuestas, el cual tendrá diez días hábiles para presentar sus observaciones.

#### **Artículo 20**

El Sindicato podrá solicitar a la Dirección Administrativa una lista del personal de la Empresa, con indicación del nombre de cada una de las personas trabajadoras, el cargo que desempeña, centro de trabajo, departamento, fecha de ingreso, cédula, género, edad, fijo o interino. El Sindicato utilizará la información a la que tenga acceso de forma legítima, exclusivamente para el cumplimiento de los fines que le resultan propios conforme al ordenamiento jurídico aplicable y respetando lo establecido por la Ley 8968 -Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales-.

### **CAPITULO III**

#### **DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**

#### **Artículo 21**

Para los efectos de vacantes que se registren en la Empresa, se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 de esta Convención Colectiva.

Se habilita una Comisión Bipartita de Selección de Personal conformada por dos representantes de cada una de las partes suscribientes de esta Convención Colectiva y esta instancia emitirá recomendación a la Empresa sobre la nómina de los elegibles para los nombramientos en los procedimientos establecidos en la normativa vigente para los concursos internos y externos; esto dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes al recibo del expediente respectivo.

Toda persona que se considere afectada por el resultado del procedimiento aplicado podrá interponer los recursos ordinarios, revocatoria y apelación.

Las personas trabajadoras interinas que tengan tres meses o más de prestar servicios para la Empresa podrán participar en los concursos internos.

### **CAPITULO IV**

#### **DEL PERIODO DE PRUEBA**

#### **Artículo 22**

Las personas trabajadoras a que se refiere el inciso a) del artículo 2 de esta Convención, al momento de ser nombradas en propiedad tendrán un período de prueba de noventa días naturales. Dentro de ese lapso, cualquiera de las partes

puede ponerle fin al contrato de trabajo, para lo cual deberán asumir únicamente los extremos que establece el Código de Trabajo.

### **Artículo 23**

Cuando una persona trabajadora nombrada en propiedad sea trasladada a desempeñar otro puesto en forma permanente, como consecuencia de un concurso interno o un ascenso, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros noventa días naturales se considerarán como un período de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar el regreso a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que operara el cambio. El trabajador o trabajadora inconforme podrá interponer los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.

Quedan a salvo las excepciones contenidas en el artículo 21 de este Convenio.

## **CAPITULO V**

### **DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

#### **Artículo 24**

Los representantes de la Empresa y las personas trabajadoras quedan obligadas a la prestación personal de sus tareas, con eficiencia, eficacia y diligencia. Asimismo, deberán comportarse con decoro, respeto y cortesía en sus relaciones de trabajo, así como con las personas externas a RECOPE con las que tengan relación debido a su vínculo laboral.

Las personas trabajadoras de la Empresa deberán obedecer las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos en línea directa ascendente o de aquellos que tengan las atribuciones y competencias para darlas, las mismas deberán ejercerse a través de la comunicación asertiva y respetuosa, manteniendo siempre un trato digno a los trabajadores y trabajadoras y que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones y que no atente contra su integridad física o moral. Asimismo, deberán prestar los servicios con entrega, guardando en todo momento un trato respetuoso y con afán de servicio para sus superiores y personas compañeras de trabajo, así como para los clientes externos.

#### **Artículo 25**

Toda persona trabajadora podrá examinar su expediente personal, así como requerir cualquier información relacionada con su puesto, funciones, salario y demás aspectos que incidan en el ámbito de sus derechos laborales.

## CAPITULO VI

### DE LA JORNADA DE TRABAJO

#### **Artículo 26**

De acuerdo con las necesidades propias de la Empresa, se trabajará veinticuatro horas al día los siete días de la semana, en todos los procesos contenidos en la ley, así como las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos funcionales de la Empresa.

Esta disposición también será de aplicación en cualesquiera otros servicios, presentes o futuros, que por su especial naturaleza así lo requiera la Empresa.

La Empresa respetará la jornada laboral que tienen las personas trabajadoras actuales, sin importar su condición (interino o fijo) a la fecha de entrada en vigencia de esta convención colectiva y no les modificará de forma unilateral en su perjuicio la jornada laboral existente.

Sin perjuicio de lo anterior, para asegurar la buena prestación y continuidad de los servicios que brinda la Empresa, ésta, de forma excepcional, podrá realizar contrataciones con una jornada parcial cuando así lo justifique la naturaleza de las funciones y las condiciones objetivas del puesto, o bien cuando así lo solicite la persona trabajadora por causa justificada. Todo lo anterior, siempre y cuando se respeten los límites y derechos que sobre el tema establece el Código de Trabajo.

Lo anterior incluye la implementación de sistemas de rotación de turnos como método de organización del trabajo, para lo que deberá tener en cuenta, entre otros aspectos: la frecuencia de rotación, que se cumpla con los tiempos de descanso entre una jornada diaria y otra y los días de descanso después de cada semana y en cada rotación.

#### **Artículo 27**

La jornada semanal de todas las personas trabajadoras será de cinco días. El día sexto y séptimo se tendrán como días libres de descanso, por ende, en caso de laborarse, corresponderá el pago doble, según el artículo 152 del Código de Trabajo.

#### **Artículo 28**

La Empresa deberá notificar a las personas trabajadoras todo cambio de turno por cualquier medio escrito o electrónico constatable oficial, con no menos de veinticuatro horas de anticipación antes del inicio del nuevo turno y siempre que el aviso se brinde durante la jornada laboral. No obstante, ante casos especiales y

calificados, que deberán ser demostrados por la Empresa, se podrá solicitar el cambio de turno al personal implicado por cualquier otro medio y con una anticipación menor a la señalada; siendo que tanto la Empresa como las personas trabajadoras deberán actuar en el marco de la buena fe y razonabilidad entre las partes.

En caso de omisión de tal aviso, se deberá pagar el salario ordinario del turno que perdió por el cambio, más el salario correspondiente a las horas laboradas en el nuevo turno, salvo en casos de fuerza mayor. Cuando por cambio de turno un trabajador o trabajadora tengan más días libres de los establecidos por semana, la Empresa cubrirá el salario del día o días libres adicionales. Para todos los efectos, ante las situaciones especiales o calificadas que puedan presentarse, la persona trabajadora podrá manifestar que tiene una imposibilidad material para presentarse en el cambio de turno solicitado.

## **Artículo 29**

Cuando por necesidad empresarial se modifique la jornada de trabajo de una persona trabajadora que se encuentra en jornada rotativa para que el trabajador o trabajadora que esta asignado para laborar jornada nocturna deba, por un tiempo determinado y excepcional, cumplir sus labores en jornada diurna, la persona trabajadora mantendrá la remuneración propia del turno nocturno.

Esta disposición no se aplicará en los siguientes casos:

- a) Cuando la Empresa se vea obligada a paralizar total o parcialmente sus operaciones.
- b) Cuando la persona trabajadora solicite el cambio de rol por motivos de interés personal.
- c) Cuando la persona trabajadora que se desempeñe en jornada rotativa cambie a un puesto en el cual la jornada de trabajo sea diurna de modo permanente.

Todo lo anterior sin perjuicio al derecho de descanso de las personas trabajadoras.

### **Artículo 30**

La jornada ordinaria más la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. La jornada extraordinaria deberá ser laborada de forma excepcional y será reconocida y pagada de acuerdo con el Código de Trabajo.

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

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de laborar en jornada extraordinaria cuando así se requiera por parte de la Empresa, siempre que el trabajador no demuestre una imposibilidad objetiva, lo que deberá hacer de forma oportuna salvo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor.

### **Artículo 31**

Cuando la Empresa necesite, por emergencia, los servicios de una persona trabajadora que no se encuentre en el centro de trabajo y esté fuera de su jornada de trabajo, reconocerá como parte de la jornada extraordinaria laborada el tiempo de traslado tanto de ida como de regreso entre su domicilio y el centro de trabajo al que debe asistir. El tiempo extraordinario total deberá ser autorizado por la jefatura inmediata de forma razonable y justificada.

Para efectos de este artículo, si corresponde otorgar el servicio de alimentación, se aplicará lo dispuesto en el artículo 36 de la presente Convención Colectiva.

## **CAPITULO VII**

### **DEL HORARIO DE TRABAJO**

### **Artículo 32**

Se trabajará por turnos en las áreas operativas de los siguientes centros de trabajo:

- Instalaciones ubicadas en la Terminal Moín, Limón
- Terminal El Alto
- Terminal La Garita

- Terminal Barranca
- Terminal Aeroportuaria Juan Santamaría
- Terminal Aeroportuaria Daniel Oduber
- Terminal Aeroportuaria Tobías Bolaños
- Terminal Aeroportuaria de Limón
- Estación de Mantenimiento B-Line
- Estación de Bombeo Siquirres
- Estación de Bombeo Turrialba
- Edificio Hernán Garrón Salazar

Las personas trabajadoras no comprendidas en la lista anterior, que laboren sólo jornada diurna, tendrán una jornada de ocho horas diarias, en el horario que establezca la Administración, según las necesidades empresariales.

La jornada de 8 horas mencionada en el párrafo anterior, no será aplicable a los casos que establezca la Administración, según el perfil de puesto, todo lo cual debe estar justificado por la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se compromete a no modificar de manera unilateral ninguna de las jornadas laborales que rige a la fecha para el personal actual de la Empresa.

En aquellos casos, en los que la Alta Administración determine la necesidad de efectuar un cambio de horario, comunicará a las personas trabajadoras implicadas el cambio respectivo con al menos cinco días hábiles de anticipación, esto en el marco de la buena fe y la razonabilidad. Sin perjuicio de lo anterior, si el cambio de horario que se requiere, se justifica en situaciones de fuerza mayor o casos fortuitos relacionados con la continuidad del negocio y/o seguridad y continuidad en la prestación del servicio público, el cambio se comunicará tan pronto como sea posible, sin que deba aplicarse el plazo de 5 días antes mencionado.

La jornada de trabajo se pagará de conformidad con lo dispuesto el Código de Trabajo, considerando los respectivos turnos de trabajo. Todas las jornadas de trabajo que utilice la Empresa, respetarán los límites máximos establecidos por la Constitución Política y el Código de Trabajo.

### **Artículo 33**

La Administración establecerá los horarios de todas sus personas trabajadoras de acuerdo con las necesidades empresariales. Lo anterior tanto en los centros de trabajo actuales como en aquellos que en el futuro se desarrollen.

Dichos horarios, cuando así proceda, deben garantizar la continuidad de las operaciones de la Empresa en aquellos procesos cuya atención se requiera las 24 horas del día, todos los días del año; para que ésta pueda cumplir con su función de suministrar los combustibles que el país requiere de manera ininterrumpida.

La Empresa podrá variar los horarios de trabajo que cumplen las personas trabajadoras siempre que con ello no se les cause un perjuicio grave y objetivo, mismo que deberá demostrar el trabajador de forma oportuna.

#### **Artículo 34**

Las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo está sujeta a los límites ordinarios que establece el Código de Trabajo en conjunto con las disposiciones internas de la Empresa, disfrutarán de un periodo de descanso de quince minutos pagados durante el curso de la jornada, que se otorgará de acuerdo a las disposiciones internas que tome la Empresa al efecto. Disfrutarán además de treinta minutos pagados para tomar almuerzo o cena; según la jornada que laboren, dicho descanso deberá disfrutarse de acuerdo a las disposiciones internas que tome la empresa al efecto o, en su defecto, a la mitad de la jornada.

Las personas trabajadoras deberán disfrutar de este derecho, que se comprobará por los medios que se establezcan y en los casos que no lo disfruten por orden expresa de la jefatura, deberá reportarlo para efectos de su pago.

#### **Artículo 35**

Las personas trabajadoras que manejen herramientas gozarán de diez minutos para sacarlas, colocarlas en su sitio y para su arreglo personal al inicio y de previo a la terminación de cada jornada.

#### **Artículo 36**

Con el fin de regular el pago, registro y control de los gastos de alimentación para las personas trabajadoras que laboren al menos dos horas en jornada extraordinaria se observará lo siguiente:

- a) Debe existir autorización expresa y escrita de la jefatura inmediata para laborar la correspondiente jornada extraordinaria.
- b) Cada persona trabajadora tendrá derecho a una orden de alimentación cuando haya laborado como mínimo dos horas continuas de tiempo extraordinario debidamente autorizadas adicionales al cumplimiento de su jornada ordinaria.

- c) El monto de cada orden de alimentación, se determinará tomando como referencia la suma establecida en el Reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos, emitido por la Contraloría General de la República y publicado en el Diario Oficial La Gaceta; que se encuentre vigente.
- d) El reconocimiento de orden de alimentación en los días hábiles se efectuará considerando el final de la jornada en el cual la persona trabajadora laboró el tiempo extraordinario de la siguiente forma:
  - d.1 Entre las 5 am y las 11 am tendrá derecho a una orden de alimentación correspondiente a desayuno.
  - d.2 Entre las 11 am y las 4 pm tendrá derecho a una orden de alimentación correspondiente a almuerzo.
  - d.3 Entre las 4 pm y las 5 am tendrá derecho a una orden de alimentación correspondiente a la cena.

Cuando sea necesario laborar en días no hábiles de trabajo, se reconocerá el servicio de alimentación para una jornada igual o mayor a 5 horas de trabajo. La orden de alimentación se reconocerá considerando los horarios señalados en los incisos d.1, d.2 y d.3.

La entrega de dinero en efectivo para cubrir los respectivos tiempos de alimentación, solo procederá en aquellos casos en que el respectivo centro de trabajo no exista servicio de alimentación disponible.

## CAPITULO VIII

### DE LAS VACACIONES

#### **Artículo 37**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas una vez cumplidas cincuenta semanas de labores continuas en la Empresa. Las vacaciones serán obligatorias e irrenunciables.

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

Atendiendo lo establecido por el artículo 157 del Código de Trabajo, para calcular el salario que los trabajadores y trabajadoras deben recibir durante el disfrute de sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y



extraordinarias devengadas durante las últimas cincuenta semanas, contadas a partir del momento en que se adquiriera el derecho al descanso.

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

### **Artículo 38**

El periodo de las vacaciones será:

- a) En los primeros cuatro años de servicio, quince días hábiles.
- b) Del quinto al noveno año, veinte días hábiles.
- c) Del décimo año inclusive y en adelante, veintiséis días hábiles.

Se prohíbe que las personas trabajadoras acumulen períodos de vacaciones, correspondiendo a las jefaturas la supervisión de la correcta aplicación de la norma.

En caso que, excepcionalmente, el trabajador o trabajadora requieran un adelanto de vacaciones para atender asuntos de índole personal, la jefatura podrá conceder la autorización correspondiente, siempre y cuando no se afecte el servicio que brinda la dependencia y se asegure el uso eficiente de los recursos.

La presente disposición se aplicará sin perjuicio de las situaciones jurídicas consolidadas de aquellas personas que tengan a la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, un régimen de vacaciones más favorable.

### **Artículo 39**

Las vacaciones se suspenderán en los casos siguientes:

- a) Por incapacidad médica o licencia otorgada para el cuidado de pacientes en fase terminal o para el cuidado de menor gravemente enfermo.
- b) Por el disfrute de los permisos contemplados en el artículo 54 incisos b) y c) de la presente Convención.
- c) Por licencia de maternidad.
- d) Por situaciones imprevistas de carácter laboral excepcional, en donde se requiera necesariamente la participación de la persona trabajadora, siempre y cuando ello sea factible y aprobado por el Director de Área.
- e) Por becas sindicales o la atención de gestiones Sindicales reguladas en la presente Convención.

#### **Artículo 40**

Cuando por razones del cargo que desempeña la persona trabajadora, se encuentre en alguna función fuera del lugar habitual de labores, las vacaciones las disfrutará desde el momento en que regrese a este lugar.

### **CAPITULO IX**

#### **DE LA REMUNERACIÓN**

##### **SECCIÓN I. DE LA PERIODICIDAD DE PAGO Y DE LOS ESQUEMAS SALARIALES**

#### **Artículo 41**

La Empresa pagará los salarios bajo la modalidad de pago mensual, con adelanto quincenal, según lo dispuesto en el artículo N° 52 de la Ley N° 2166 adicionada mediante artículo N°3 de la Ley N° 9635. La Dirección Administrativa hará los ajustes correspondientes a los salarios de las personas trabajadoras en la modalidad de pago diario, para que no sufran ninguna disminución al aplicarse la modalidad mensual, reconociéndose los treinta días laborales.

#### **Artículo 42**

Del esquema dual de salarios: Recope podrá aplicar tanto la modalidad de salario compuesto (base más componentes) como la modalidad de salario global (de mercado).

El salario global consiste en una remuneración de una única unidad salarial que se paga a las personas trabajadoras como contraprestación a los servicios que prestan. En dicha forma de remuneración no existe un salario base como punto de partida para el reconocimiento de otros rubros salariales (la persona es remunerada mediante un solo y único rubro), por lo tanto, dicho salario no será susceptible de ser dividido en componentes.

Cuando se establezca por norma de rango legal un plus salarial que se deba reconocer a uno o varios trabajadores o trabajadoras de la Empresa, éste deberá incorporarse al salario global.

El salario base más pluses (componentes), corresponde a la remuneración salarial compuesta por un salario base más el pago de los sobresueldos que se establezcan

en la normativa interna o externa que resulte aplicable para la Empresa y según las especificaciones de cada puesto. Se entenderá como salario base la remuneración fija establecida para la categoría salarial asignada.

La Empresa atenderá lo dispuesto por la Ley de Salarios de la Administración Pública y la Ley 9635 -Fortalecimiento de las Finanzas Públicas-“

## SECCIÓN II. DEL SALARIO GLOBAL

### Artículo 43

Política salarial y sus objetivos: Recope se compromete a promover una política de salarios competitiva y equitativa de acuerdo con sus capacidades financieras, así como criterios técnicos y objetivos, que permita garantizar el mejor rendimiento productivo de la Empresa y a la vez las mejores condiciones salariales posibles para el personal. La política salarial de Recope tendrá como objetivos principales los siguientes:

- a) Retribuir de manera equitativa las labores que realizan las personas trabajadoras de la Empresa, de acuerdo con sus deberes, responsabilidades, competencias y otros factores generales estipulados en los perfiles de cada puesto, resguardando siempre el equilibrio salarial interno.
- b) Motivar un alto desempeño y enfoque de las personas trabajadoras hacia la eficiencia y productividad basada en el trabajo en equipo, la calidad y excelencia en el servicio al cliente.
- c) Establecer salarios de conformidad con la legislación aplicable y los criterios técnicos aplicables, de forma tal que aquellos proporcionen un medio de vida digno que sea estímulo, a las personas trabajadoras, para la eficiencia, dedicación y cumplimiento de obligaciones.
- d) Que los salarios asignados a las personas trabajadoras estén en armonía con las condiciones económicas y financieras de la Empresa y que atiendan a los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el manejo de los fondos públicos.

### Artículo 44.

Ámbito de aplicación del salario global. El salario global aplicará obligatoriamente para el personal que ingrese a la Empresa a partir de la entrada en vigencia de esta convención colectiva y para el personal actual cuando de forma voluntaria así lo solicite la persona trabajadora y RECOPE lo apruebe de manera expresa y por escrito.

El cambio de modalidad de remuneración a una persona trabajadora, del esquema de salario base más pluses al salario global, no implicará la modificación de sus condiciones laborales tales como, vacaciones, permisos u otros.

Para los concursos de plazas vacantes que lleguen a darse, la Empresa podrá definir que el esquema de remuneración bajo el cual se remunerará el respectivo puesto sea el del salario global o bien salario compuesto, bajo la premisa que para el personal que ya se encuentre laborando en la Empresa y sea remunerada bajo el esquema de salario compuesto se mantendrá esa condición, salvo que opte por cambiar de forma voluntaria al sistema de salario global, en caso que las condiciones del concurso así lo establezcan.

#### **Artículo 45**

De la Comisión de Salarios. Se crea la Comisión de Salarios como órgano bipartito-paritario, conformado por una delegación de tres representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato. Esta Comisión será la instancia responsable de emitir los criterios escritos y recomendativos sobre los temas relacionados con la materia de salarios descritos en la presente Convención Colectiva.

Estos criterios serán de carácter recomendativo. La Administración podrá separarse mediante un acto debidamente motivado para la decisión final.

#### **Artículo 46**

Diseño sistema salarial. El sistema salarial de RECOPE debe construirse con base en parámetros técnicos y objetivos, previamente establecidos por la Administración de la Empresa.

El diseño del sistema salarial será responsabilidad de Gerencia de Administración y Finanzas que para tales efectos elaborará un reglamento que deberá ser aprobado por parte de la Junta Directiva. Este reglamento deberá contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Metodología para la definición de la escala de salario global.
- b) Criterios o indicadores para la valoración de puestos.
- c) Periodicidad en la que podrá ser revisado el sistema de salario global.

La Administración de la Empresa convocará y dará audiencia previa a la Comisión de Salarios, por el plazo máximo de un mes natural, con el fin de que esta emita los criterios pertinentes en los términos antes señalados en la presente Convención Colectiva.

## Artículo 47

Definición y actualización de los salarios. Tratándose de la modalidad de salario compuesto, los ajustes y actualizaciones se harán de conformidad con los aumentos que defina la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, con base en la Escala de Salarios de la Ley de Salarios de la Administración Pública y los aumentos de los componentes que se definan en esta Convención Colectiva, según lo establecido en dicha ley.

Tratándose de la modalidad de salario global, la determinación y actualización de los salarios se hará conforme a las reglas que se establecen en los siguientes artículos.

## Artículo 48

**Escala Salarial:** Para administrar los salarios de RECOPE, la Administración confeccionará una escala salarial, cuyo diseño se realizará conforme a la metodología técnica que se defina en el reglamento aplicable a la materia. Dicha escala salarial comprenderá tanto la modalidad de salario compuesto como la modalidad de salario global.

Esta metodología deberá ser aprobada por la Junta Directiva previa audiencia a la Comisión de Salarios de la Empresa. Lo que indique dicha Comisión tendrá carácter recomendativo. La Administración podrá separarse mediante un acto debidamente motivado para la decisión final.

La propuesta de diseño de la escala salarial estará a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas y será estructurada por niveles o categorías, las cuales serán determinadas con base en la valoración de cada uno de los puestos de la Empresa. Para la confección de la escala de salario global se deberán contemplar al menos los siguientes parámetros:

1. Valoración y clasificación de puestos debidamente actualizada.
2. Estudio comparativo de mercado, para lo cual se seleccionará una muestra de las condiciones salariales de las Empresas del sector público que puedan tener afinidad con RECOPE. Esta muestra deberá ser elaborada por la Gerencia de Administración y Finanzas de la Empresa o por terceros especialistas contratados al efecto, y será aprobada por la Junta Directiva, previa audiencia por el plazo de hasta un mes natural a la Comisión de Salarios de la Empresa para la emisión de los respectivos dictámenes en los términos indicados de previo en esta Convención Colectiva.
3. La revisión del salario global se efectuará de forma periódica, con base en criterios técnicos y objetivos. De esta revisión se dará traslado hasta por un

mes natural a la Comisión mencionada para que emita las recomendaciones que estime pertinentes.

### SECCIÓN III

#### DE LOS INCENTIVOS

##### Artículo 49

La anualidad se reconocerá en la Empresa para el personal remunerado bajo el esquema compuesto, esto conforme la Ley de Salarios de la Administración Pública y la Ley 9635 - Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas- y su reglamento.

La antigüedad reconocida cubre a las personas trabajadoras provenientes de la Administración Pública y a los que iniciaron labores en RECOPE desde su constitución y que se encuentren remunerados bajo el esquema de salario compuesto.

En el momento que se implemente el esquema de salario global en la Empresa, se aplicará a los funcionarios de primer ingreso así como aquellos que opten por trasladarse a este esquema, conforme las disposiciones de la presente convención colectiva.

##### Artículo 50

En razón de la peligrosidad que representa laborar en las Terminales, Estaciones de Bombeo y Mantenimiento y Terminales Aeroportuarias, a las personas trabajadoras que prestan sus labores en dichos centros de trabajo, se les reconocerá un monto nominal equivalente al diez por ciento del salario base del respectivo puesto a julio del 2018.

Como un acto de buena fe para con el personal que labora en la Terminal Moín y que a la fecha de entrada en vigencia de esta Convención Colectiva recibe este complemento salarial, durante el primer año de vigencia del presente convenio, el pago de este rubro será de un monto nominal equivalente doce por ciento del salario base a julio del 2018 del respectivo puesto. Finalizado este periodo, el pago será de un diez por ciento en los términos antes indicados.

##### Artículo 51

**La empresa reconocerá a las personas trabajadoras:** Pago de altura, temperatura, labores de soldadura como un monto nominal considerando el 25% del salario base del puesto que ocupa la persona trabajadora que estuviese vigente a julio del 2018:

- a) **Altura:** El personal operativo que realice labores efectivas a una altura mayor a 10 metros, bajo las siguientes condiciones:

Labores de altura efectivas en tanques, esferas, torres de comunicación y calderas.

Las labores en altura deberán ser autorizadas por la jefatura inmediata. Ante situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades de la Empresa, la jefatura inmediata podrá autorizar labores en altura en los términos antes indicados.

- b) **Temperatura:** El personal operativo que realice labores efectivas en: Labores efectivas en el interior de las unidades de las instalaciones con temperatura de 45 a 55 grados Celsius.

En la reparación en el exterior de calderas en operación que registren también en el exterior temperaturas de 45 a 55 grados Celsius.

En el mantenimiento interior de tanques que registren en el interior temperaturas de 45 a 55 grados Celsius.

Labores efectivas de carga y descarga de productos bajo una temperatura de 45 a 55 grados Celsius.

Las labores bajo la temperatura mencionada en este artículo deberán ser autorizadas por la jefatura inmediata.

- c) **Soldadura:** Soldadores o aquellas personas que de forma efectiva realicen labores que permitan ejecutar la soldadura en mantenimiento de poliducto en caliente (gases, tuberías de alta presión, derrames), debidamente certificados o acreditados bajo los lineamientos que defina la Empresa (certificación API 411 o ASME 09 o bien cualquier otra certificación superior que autorice la Empresa)

Para el personal actual que debe soldar y que no cuente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva con alguna de las certificaciones mencionadas, la Empresa adoptará las medidas necesarias para que dicho personal pueda optar por la certificación, para lo cual se tendrá un plazo máximo de un año. La aprobación de las pruebas o requisitos necesarios para la obtención de dicha certificación es responsabilidad de cada persona trabajadora. Sin esta certificación no podrá recibir el pago de soldadura.

Esta disposición no aplicará para el personal de nuevo ingreso que se contrate para que desempeñe labores de soldador en los términos indicados, al cual se le exigirá, como requisito de contratación, contar con la certificación respectiva.

Las labores de soldadura mencionada deberán ser autorizadas por la jefatura inmediata.

## **Artículo 52**

La Empresa, a través de las distintas áreas competentes, mantendrá actualizados los Reglamentos sobre Incentivos, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Becas y otros.

## **Artículo 53**

El sistema de la evaluación del desempeño que aplicará la Empresa será el establecido en la Ley 9635 –Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y demás regulaciones complementarias, sean internas o externas-.

## **CAPITULO X**

### **DE LAS LICENCIAS Y LOS PERMISOS**

## **Artículo 54**

Las personas trabajadoras tienen derecho a los siguientes permisos con goce de salario, conforme a sus turnos:

- a) Por matrimonio: tres días hábiles.
- b) Por fallecimiento de los padres (biológicos o de crianza), cónyuge o parejas de hecho e hijos/hijas: tres días hábiles.
- c) Por fallecimiento de un hermano o hermana: tres días hábiles.

En todos los casos la persona trabajadora estará obligada a aportar a la Empresa la prueba idónea que acredite la existencia del hecho generador del permiso.

Estos permisos se otorgarán para que el trabajador o trabajadora atiendan, de forma inmediata, cada una de las situaciones que se describen en el momento que estas surjan, de manera que no se admitirán solicitudes cuando tal fin ya no resulte alcanzable; salvo que ante una situación excepcional, que deberá ser demostrada ante la Gerencia de Administración y Finanzas, acredite una imposibilidad material para disfrutar del permiso en los términos indicados.

El permiso se pagará de acuerdo a la jornada y turno de trabajo, sin incluir para efecto del cálculo lo remunerado por horas extras.

En casos especiales, el Director de Área podrá conceder a la persona trabajadora hasta quince días naturales de permiso con goce de salario, conforme a la jornada y el turno de trabajo que le corresponda, para la atención de su cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos que sufran enfermedad grave, siempre y cuando el dictamen médico que acredite la enfermedad, su gravedad y la necesidad de cuidado, sea expedido por un profesional de la seguridad social del Estado. El Gerente de Área podrá extender el permiso hasta por otro plazo igual, siempre que la persona



trabajadora aporte el mismo tipo de dictamen médico que respalde la medida, en el entendido que la sumatoria de ambos plazos será el plazo máximo a conceder en el transcurso de un año, contabilizado de fecha a fecha, tomando por fecha inicial el primer día del disfrute de la licencia.

También se podrá conceder permisos como los señalados en el párrafo anterior, por iguales plazos y otorgados por los mismos jefes, cuando existan causas de fuerza mayor que afecten directa y muy gravemente el ámbito personal de la persona trabajadora; a quien le corresponderá presentar la prueba que sirva de base para la eventual aprobación de su solicitud.

### **Artículo 55**

La protección de la maternidad en el ámbito laboral ha sido reconocido como un derecho laboral fundamental y en Costa Rica se refleja, entre otros, en la licencia que se le otorga a la madre por nacimiento de un hijo o adopción. En consonancia con lo anterior y reconociendo el derecho fundamental a la familia, el interés superior del menor y su necesidad de fortalecer su vínculo, tanto con la madre como con el padre, las partes que suscriben la presente Convención, reconocen la importancia de otorgar un permiso de paternidad, buscando efectos positivos en cuanto a la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, así como la conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres.

Con base en lo anterior, ante el nacimiento o adopción de un hijo, RECOPE otorgará un permiso de paternidad de quince días hábiles con goce de salario. Esta licencia podrá ser ampliada bajo el artículo 54 de la presente Convención Colectiva.

El mal uso de alguno de los permisos mencionados en el artículo anterior y el presente será considerado, para efectos disciplinarios, como falta grave, por lo cual, la Empresa, previo cumplimiento del debido proceso, podrá aplicar la medida de despido sin responsabilidad patronal.

### **Artículo 56**

El Jefe inmediato de la persona trabajadora dará permiso para retirarse con goce de salario según su turno en los siguientes escenarios:

- a) Cuando una persona trabajadora tenga que ausentarse de su jornada laboral, sea previo al inicio de esta o durante la misma, por recibir llamado de su casa notificándole que ha ocurrido una emergencia que afecte a un familiar en primer grado o bien una persona que depende de forma directa del trabajador o trabajadora.
- b) Cuando tenga que comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial.

Para los casos previstos en el inciso a) de este artículo, la persona trabajadora deberá justificar dentro del plazo de cinco días hábiles, por un medio escrito idóneo la causa de su ausencia, a fin de no ser sancionado. Las justificaciones presentadas fuera del plazo señalado se tendrán como extemporáneas.

Para la atención de la gestión o diligencia judicial, la persona trabajadora deberá dar aviso a la jefatura inmediata en el plazo de 24 horas hábiles a partir del momento en que es notificado por la autoridad competente.

### **Artículo 57**

Las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en estado de lactancia gozarán de los derechos regulados en el capítulo séptimo del Código de Trabajo, sin que ello afecte los derechos reconocidos en esta Convención.

### **Artículo 58**

Tendrá derecho a una licencia de tres meses la trabajadora que adopte un menor de edad, para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia, inicia a partir del día siguiente de la entrega de la persona menor de edad. Para esto la trabajadora interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en donde se hagan constar los trámites de adopción y la fecha de entrega indicada.

### **Artículo 59**

Se otorgarán permisos sin goce de salario de hasta tres días hábiles para que la persona trabajadora pueda atender situaciones personales, previa coordinación con su jefatura inmediata. Para efectos de este artículo, el trabajador o trabajadora interesada deberá presentar la solicitud de permiso con al menos 8 días hábiles de anticipación, salvo que se trate de un hecho excepcional que imposibilite presentar la solicitud en el plazo señalado, caso en el cual deberá presentar la solicitud de inmediato ante la jefatura inmediata y esta remitirá la solicitud a la Gerencia de Administración y Finanzas para el respectivo visto bueno final.

### **Artículo 60**

De conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, los permisos sin goce de salario no interrumpen, pero sí suspenden la continuidad en el trabajo y, por lo tanto, que los disfrute, conserva plenamente todos los derechos establecidos en las leyes y regulaciones derivadas de la antigüedad en el servicio.

## CAPITULO XI

### DE LAS INCAPACIDADES Y DE LAS CITAS MÉDICAS

#### **Artículo 61**

En los casos de incapacidad emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social con motivo de enfermedad o por el Instituto Nacional de Seguros, con motivo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa reconocerá a las personas trabajadoras un subsidio en dinero, que sumado al que pague la Institución aseguradora, será igual al 100 % del salario que estuviese devengando el servidor o servidora. Así, lo recibido como subsidio por parte del trabajador o trabajadora en ningún caso será inferior a su salario total. Para calcular el subsidio, la Empresa ajustará a lo pagado por la CCSS o el INS.

Durante los primeros tres días de la incapacidad emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social, la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio que será igual al 100 % del salario que estuviese devengando el servidor o servidora.

Tratándose de riesgos profesionales, en cuanto al plazo, se estará a lo dispuesto por el Código de Trabajo.

Cuando por causa de enfermedad o accidente de trabajo resultare una incapacidad parcial permanente que imposibilite que la persona trabajadora se siga desempeñando en su puesto, la Empresa procurará reubicarlo en otro puesto cuyas funciones sean compatibles con sus aptitudes y con su nuevo estado físico; si no fuera posible reubicarlo, se aplicará lo dispuesto en el presente Convenio y el Código de Trabajo.

#### **Artículo 62**

Si una persona trabajadora tuviera que acudir a citas médicas en el centro de salud local del Seguro Social o en consulta con médico privado, el tiempo que utilice será pagado con goce de salario correspondiente a la jornada, siempre que presente constancia escrita de su asistencia al centro de salud, el comprobante o constancia justificará el tiempo de atención que se indique en el documento y el tiempo razonable de traslado, según cada caso específico.

Si la persona trabajadora debe asistir a consulta de un especialista de un centro de salud público o privado, fuera del lugar habitual de residencia, la Empresa pagará el salario diario según su turno, solo por un día. De forma excepcional y justificada, cuando exista constancia médica que indique expresamente la necesidad, la Empresa podrá otorgar permiso con goce de salario de hasta dos días para asistir a la consulta en los términos mencionados en este párrafo.

En los casos previstos en los párrafos anteriores, la persona trabajadora deberá avisar a su jefatura inmediata con tres días hábiles de anticipación.

En todos los lugares de trabajo donde exista atención médica, las personas trabajadoras que estén prestando servicios deberán recurrir en primera instancia al Médico de Empresa, si la condición de salud lo permite.

## CAPITULO XII DE LOS ASUETOS

### **Artículo 63**

La Empresa otorgará a las personas trabajadoras, con goce de salario según su turno, los asuetos que designe la autoridad competente con motivo de las fiestas patronales o cívicas donde laboren los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, todo de conformidad con la Ley 6725. Si laboran durante esos días, tendrán derecho al pago doble.”

## CAPITULO XIII DE LA CAPACITACIÓN Y BECAS

### **Artículo 64**

La Empresa reforzará los programas de capacitación buscando eficiencia y un mayor desempeño del personal, a través de la Dirección Administrativa. La Empresa podrá otorgar becas de tiempo según la reglamentación interna que al efecto se establezca.

### **Artículo 65**

La Empresa fomentará la superación, el desarrollo personal y profesional de su personal, con el propósito de lograr una mejor orientación y desarrollo de las competencias que requieran en función de los intereses y necesidades de la Empresa, para un óptimo aprovechamiento del capital humano y potenciar la excelencia, mediante programas de formación, capacitación y desarrollo que serán incluidos en el plan de capacitación de la empresa.

La Empresa, dará el financiamiento al plan de capacitación de acuerdo con sus posibilidades financieras con el objetivo que el personal pueda iniciar, continuar o finalizar estudios técnicos o universitarios, siempre y cuando exista un interés empresarial para ello, estén relacionados con el puesto o áreas de interés a lo interno a la Empresa.

Para el otorgamiento de becas para estudio, la Empresa considerará la eficiencia y productividad en el desempeño de la persona trabajadora candidata al reconocimiento, conforme con las normas aplicables a evaluaciones de desempeño que al efecto estén vigentes en la Empresa. Asimismo, para efectos de este artículo, solo podrán optar por el reconocimiento aquellos trabajadores y trabajadoras que devenguen un salario base inferior al monto del primer tramo del salario sujeto al impuesto sobre la renta o que para la constitución de su salario global se haya considerado dicho salario base.

La determinación del monto que se le reconocerá a cada persona trabajadora le corresponderá la Gerencia de Administración y Finanzas y será definido de acuerdo con criterios objetivos que deberán quedar constando en el acto de otorgamiento.

La Comisión de Capacitación y Becas es un órgano bipartito y paritario integrada por dos representantes de la Empresa nombrados por el Gerente General o en ausencia de éste por el Presidente de la Empresa y dos representantes de SITRAPEQUIA, la cual funcionará de conformidad con el Reglamento de Becas por Convención Colectiva vigente. Además de los integrantes propietarios o propietarias, RECOPE y SITRAPEQUIA deben nombrar sus respectivos suplentes.

Para cumplir con las funciones indicadas en el presente artículo, la Comisión mencionada tendrá un plazo máximo de ocho días hábiles desde que es puesta en conocimiento de la correspondiente información para emitir sus criterios.

Para la aplicación de este artículo, la Empresa elaborará un plan anual de Becas que será sometido en el mes de enero de cada año a conocimiento de la Comisión de Capacitación y Becas quien emitirá las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes. Los criterios que la Comisión de Becas vierta sobre el plan serán de carácter recomendativo y la Administración considerará dichos criterios para resolver de manera motivada lo pertinente.

La fijación de la partida económica para el financiamiento del plan anual de capacitación será discutida en el seno de la Comisión de Capacitación y Becas en el mes de enero de cada año, todo ello de acuerdo con las posibilidades financieras de la empresa y conforme al plan anual de capacitación.

El otorgamiento de permisos durante la jornada laboral para efectos de cumplir con el párrafo segundo de este artículo (conocido como becas de tiempo a lo interno), será conocido por la Comisión mencionada, instancia que remitirá sus observaciones a la Gerencia de Administración y Finanzas para la debida consideración.

## CAPITULO XIV

### RECONOCIMIENTOS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

#### **Artículo 66**

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la Empresa cubrirá por concepto de ayuda para el sepelio y funeral la suma de doscientos cincuenta y tres mil colones (¢253.000,00), únicamente cuando el salario bruto de la persona fallecida sea igual o inferior a los setecientos cincuenta mil colones (¢750,000.00).

Adicionalmente, la Empresa se compromete a rebajar del salario de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato y a solicitud de este (mismo que deberá contar con la aprobación de los afiliados) la suma de mil colones (¢1.000,00) que se aportaran a la persona trabajadora afiliada al mismo sindicato que sufra algún infortunio por muerte propia o de algún miembro de su núcleo familiar (padres, hijos y cónyuge) o por pérdida de casa o inmobiliario a causa de algún fenómeno natural. El monto aquí establecido será ajustado cuando así lo solicite el Sindicato a la empresa mediante documento escrito.

En ambos casos, el dinero se entregará a la persona que el trabajador o trabajadora haya designado por escrito o en su defecto, en ausencia de esa designación, se entregará a los derechohabientes de la persona trabajadora fallecida, conforme al artículo 85 del Código de Trabajo.

#### **Artículo 67**

Contra factura, las personas trabajadoras recibirán hasta treinta y nueve mil trescientos veintidós colones (¢39.322,00) para la adquisición de lentes graduados o correctivos, que les haya sido recetado por la Caja Costarricense del Seguro Social o médico particular, considerando que es una herramienta necesaria para el buen desempeño del trabajador o trabajadora. Este derecho sólo podrá disfrutarse una vez por año para aquellas personas trabajadoras que devenguen un salario bruto igual o inferior a setecientos cincuenta mil colones (¢750.000,00), salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente probado.

#### **Artículo 68**

Tomando en consideración el interés especial para proteger a los niños y las niñas amparada en la Convención Internacional de los Derechos del Niño de la Niña; la Empresa proporcionará a la persona trabajadora con salario bruto igual o menor a los setecientos cincuenta mil colones (¢750.000,00) mensuales, un monto mensual como ayuda para el cuidado de sus hijos e hijas en un Centro Infantil.

El monto de la ayuda es el siguiente:

- Setenta mil colones (¢70.000,00) mensuales para familias monoparentales.
- Cincuenta mil colones (¢50.000,00) mensuales para familias biparentales.

La persona trabajadora solicitante deberá demostrar mediante declaración jurada su condición de familia monoparental o biparental para optar por alguna de las dos modalidades de subsidio antes indicadas.

En caso de familias biparentales donde ambos padres trabajen en RECOPE, el importe fijo mensual se aplicará solo a uno de ellos.

El importe podrá ser percibido por las personas trabajadoras con niños en edades comprendidas entre los seis meses y hasta los seis años y seis meses, para ser aceptados en un Centro Infantil debidamente acreditado.

Las condiciones del otorgamiento del beneficio y el estudio socioeconómico quedarán establecidas en un Reglamento emitido por la Dirección Administrativa para tal fin.

#### **Artículo 69**

La Empresa contará con el servicio de soda para facilitar el servicio de alimentación del personal. Para efectos de este artículo, se establecen las siguientes tarifas para el disfrute del servicio de alimentación:

1. Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa cubrirá el 50% del servicio de alimentación y las personas trabajadoras cubrirán el otro 50% del servicio.
2. A partir del segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa cubrirá el 40% del servicio de alimentación y las personas trabajadoras cubrirán el otro 60% del servicio.

En todos los casos, el monto que reconoce la Empresa tendrá el carácter de subsidio.

#### **Artículo 70**

La Empresa mantendrá los autobuses que actualmente existen en las Terminales. El Sindicato podrá solicitar su uso con la debida coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas. Los buses que la empresa le facilite al sindicato deberán ser utilizados para fines estrictamente sindicales.

#### **Artículo 71**

Con el objeto de garantizar la continuidad del servicio y la puntualidad de las operaciones de la Empresa y tomando en cuenta la distribución geográfica de las instalaciones y centros de trabajo de RECOPE en el territorio nacional, la Empresa

se compromete a brindar el servicio de transporte a todo el personal, que de forma justificada lo necesite y acredite ante la jefatura inmediata y en todos los turnos establecidos en los siguientes centros de trabajo:

- Terminal Moín e instalaciones ubicadas en Limón
- Terminal El Alto
- Terminal La Garita
- Terminal Barranca
- Terminal Aeroportuaria Juan Santamaría
- Terminal Aeroportuaria Daniel Oduber
- Terminal Aeroportuaria Tobías Bolaños
- Terminal Aeroportuaria de Limón
- Estación de Mantenimiento B-Line
- Estación de Bombeo Siquirres
- Estación de Bombeo Turrialba

Para los efectos de este artículo la Empresa regulará mediante un reglamento específico las condiciones bajo las cuales se otorgará la prestación del servicio de transporte. En todo momento, la regulación interna aplicable a este servicio de transporte debe considerar la continuidad del negocio y la asistencia puntual del personal que recibe el servicio de transporte, esto según las necesidades de la Empresa y de las personas trabajadoras, así como las condiciones que existan para cada centro de trabajo respecto el acceso a transporte público.

De la propuesta de reglamento y sus eventuales reformas se brindará audiencia al sindicato para que emita en el plazo máximo de hasta ocho días hábiles las observaciones que estime pertinentes. La Empresa adoptará de manera motivada la decisión correspondiente respecto a la regulación interna.

La Administración de la Empresa tendrá un plazo máximo de hasta seis meses a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva para emitir el correspondiente reglamento. Durante el plazo de seis meses mencionado, el servicio de transporte se brindará en las mismas condiciones que existen a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva.

## **Artículo 72**

Para efectos de cubrir los gastos de viaje y transporte de las personas trabajadoras, en el ejercicio de sus funciones, se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de



Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, aprobado por la Contraloría General de la República.

### **Artículo 73**

En aquellas terminales donde se labore las veinticuatro horas al día, la Empresa deberá rotar al menos una vez al año, a partir del primero de enero de cada año, los días libres de las personas trabajadoras que laboren en turnos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, del personal y de la continuidad del servicio público.

### **Artículo 74**

Cuando una persona trabajadora de la Empresa en el ejercicio de su cargo, conduzca un vehículo de la Empresa y sufre un accidente de tránsito, la Empresa le brindará la asesoría legal, únicamente, en lo que respecta al juicio de tránsito, es entendido que cuando no medió responsabilidad del funcionario, la Empresa asumirá los gastos por pago de deducible y otros. En caso de que surjan lesiones a terceros que transformen la causa en un asunto penal, la persona trabajadora tendrá que procurarse su propia representación legal para atender ese proceso.

Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad laboral y civil que en cada caso se llegue a determinar.

### **Artículo 75**

Las personas trabajadoras de RECOPE tendrán derecho a recibir una indemnización por concepto de auxilio de cesantía según lo establecido en el Código de Trabajo. El tope a reconocer será de 8 años atendiendo al límite que establece la Ley de Salarios de la Administración Pública al momento de la negociación de la presente Convención Colectiva.

### **Transitorio**

No obstante, en el caso de que las normas que establecen el límite mencionado sean declaradas inconstitucionales por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, se deberá aplicar el tope de hasta 12 años, salvo que la Sala Constitucional defina un límite distinto.

## **CAPÍTULO XV**

### **DE LA SALUD OCUPACIONAL**

### **Artículo 76**

En la Empresa funcionará una Comisión Central de Salud Ocupacional con el objetivo de garantizar los fines de la ley aplicable a la materia y a través del diálogo

contribuir con la construcción de soluciones en materia de salud ocupacional de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental garantizará que un profesional en la materia, no menos de diez horas semanales, funja como secretario técnico de esta Comisión y Comités. En caso que se requiera utilizar un tiempo semanal mayor, quien ocupe este puesto podrá solicitar el tiempo respectivo a la Dirección antes mencionada.

La Empresa presupuestará los recursos necesarios para lograr el funcionamiento de esta Comisión así como los Comités Auxiliares, de acuerdo con la programación presupuestaria anual.

### **Artículo 77**

La Empresa se compromete a continuar y fortalecer los programas que funcionan en salud y seguridad ocupacional, industrial y ambiental.

La Comisión Central de Salud Ocupacional estará formada por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de la Empresa y sus respectivos suplentes.

La Empresa asignará a la Comisión Central de Salud Ocupacional, la suma de cuatro millones de colones anuales para el desarrollo de actividades deportivas en beneficio de la salud de las personas trabajadoras. El Sindicato velará porque el monto mencionado se utilice de manera efectiva para el desarrollo de las actividades indicadas, para lo cual, incluso, el Sindicato coordinará con la Comisión mencionada, el desarrollo por cuenta del propio sindicato, las actividades que se estimen pertinentes.

La Administración de la Empresa adoptará los mecanismos de control necesarios sobre el uso del dinero.

### **Artículo 78**

La representación de la Empresa ante la Comisión Central de Salud Ocupacional será designada por la Presidencia o bien por la Gerencia General, bajo el entendido que siempre habrá representación de la Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental. Los representantes de las personas trabajadoras ante la Comisión mencionada, serán designados por el Sindicato.

El periodo de nombramiento para ambas representaciones será por el plazo de tres años.

La integración de esta Comisión se comunicará por escrito a las partes de la Convención, a todos los trabajadores y trabajadoras y al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de ley.

La Empresa otorgará el tiempo necesario durante la jornada con goce de salario según su turno, para que los integrantes de la Comisión desempeñen sus funciones, sin que medien recargos de trabajo por su asistencia a las sesiones de la Comisión.

### **Artículo 79**

La Comisión Central establecerá en todos los centros de trabajo los Comités Auxiliares de Salud Ocupacional, integrados por tres representantes de la Empresa y tres representantes de las personas trabajadoras.

La designación de los representantes de las personas trabajadoras en dichos comités lo realizará el Sindicato. La designación de los representantes de la Empresa, será realizada por la Presidencia o bien por la Gerencia General.

### **Artículo 80**

La Comisión Central de Salud Ocupacional reglamentará, tanto su funcionamiento interno como el de los Comités Auxiliares.

Son deberes de dicha Comisión además de lo dispuesto por la normativa nacional, lo siguiente:

- a) Celebrar dos reuniones ordinarias por mes, así como las extraordinarias que consideren necesarias.
- b) Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar sus causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros. De igual forma vigilar que las mismas se cumplan.
- c) Solicitar copia de las recomendaciones emitidas por las dependencias encargadas de la seguridad, el ambiente y la salud, así como copia de los avisos de riesgo ocurridos en cada centro de trabajo, cuando lo considere pertinente.
- d) Recomendar a la Gerencia General la apertura de los procesos disciplinarios correspondientes contra el personal de la Empresa que no cumplan con las medidas de seguridad. La Gerencia General valorará la gravedad de la falta y actuará de conformidad con esta Convención.
- e) Asesorar sobre las normas de higiene y recomendar las que se estimen convenientes, en todos los centros de trabajo, y fiscalizar su cumplimiento.
- f) En caso de existir en el centro de trabajo el servicio de alimentación, fiscalizar y recomendar sobre la calidad y las condiciones óptimas del servicio de alimentación en todos los centros de Trabajo.

### **Artículo 81**

El quórum para iniciar las sesiones y deliberar, se formará con la asistencia mínima de dos representantes de la Empresa más dos de las personas trabajadoras; los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta (mitad más uno de los miembros presentes).

### **Artículo 82**

Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión Central de Salud Ocupacional y Comités en materia de su competencia, deberán ser amparada a esta Convención Colectiva, Leyes, Decretos y Reglamentos vigentes en esta materia; y serán de carácter obligatorio para las personas trabajadoras y la Empresa.

### **Artículo 83**

Cuando exista desacuerdo sobre algún asunto sometido a consideración de la Comisión Central de Salud Ocupacional y Comités, se solicitará criterio al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para mejor resolver.

### **Artículo 84**

De conformidad con los artículos 69, incisos d) y e) del Código de Trabajo, La Empresa, sin costo alguno, proporcionará a todo su personal, considerando las particularidades específicas de cada puesto, las posibilidades financieras de la Empresa, así como los factores asociados a las condiciones climáticas en que se desarrollan las labores, el calzado de seguridad, la vestimenta de trabajo (cuando así resulte necesario por razones de seguridad relacionadas a las tareas del cargo), equipos de protección personal y herramientas necesarias, según las necesidades y los riesgos asociados a cada labor, para propiciar un entorno de trabajo seguro y el buen desarrollo de sus tareas.

El uso de los bienes y herramientas de trabajo que otorgue la Empresa serán de uso obligatorio por parte del personal. El incumplimiento de lo anterior o su uso incorrecto podrá generar responsabilidad disciplinaria y/o económica, previo cumplimiento del debido proceso.

Los implementos y equipos necesarios para la ejecución de las labores, serán entregados y sustituidos a las personas trabajadoras en las oportunidades que la Empresa estime pertinentes y en aquellos casos en que el deterioro por uso lo justifique, todo en coordinación con la Comisión Central de Salud Ocupacional y el Departamento de Salud Ocupacional, sin perjuicio de lo que el Departamento mencionado resuelva en los casos de urgencia.

Adicional a lo anterior, la Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental determinará la necesidad, según cada centro de trabajo, de habilitar un lugar para que el personal pueda guardar sus pertenencias o herramientas de trabajo, salvo que para estas últimas exista una disposición para que sean guardadas en un lugar distinto. La persona trabajadora deberá iniciar su jornada de trabajo de manera puntual con los implementos y equipos necesarios para la ejecución de sus labores.

### **Artículo 85**

Dentro del espíritu de solidaridad que deriva de los Principios de Justicia Social y siendo la salud un derecho fundamental tutelado por la Constitución Política, tema de primer orden que el Estado costarricense garantiza a los ciudadanos a través de sus instituciones públicas y con el objetivo de promover la salud de las personas trabajadoras, mediante acciones que propicien entornos laborales saludables para prevenir o detectar tempranamente enfermedades, que puedan afectar la productividad y el desempeño de las personas trabajadoras, además de incrementar los costos para la Seguridad Social por no ser atendidos los problemas de salud de manera oportuna, la Empresa mantendrá las unidades de salud, en todos los centros de trabajo en donde existe actualmente.

Cuando el médico de Empresa lo recomiende, la Empresa reconocerá contra factura cancelada y según se disponga en el Reglamento aplicable, la suma máxima de treinta y cuatro mil colones (₡34.000,00) una vez al año a las trabajadoras, incluyendo las interinas con más de 6 meses de laborar en la Empresa y con salario bruto igual o menor a los setecientos cincuenta mil colones (₡750.000,00) mensuales, para el respectivo control ginecológico.

Igualmente, la Empresa contratará los servicios de laboratorio clínico para realizar exámenes de antígeno prostático específico, a los trabajadores que así lo requieran, a criterio del médico de la Empresa y que tenga una edad de al menos cincuenta años.

### **Artículo 86**

En aras de velar por la vida, salud e integridad de su personal y con el fin de que este pueda cumplir con sus labores de forma correcta, la Empresa, por medio de la Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental, realizará un programa anual de atención médica, odontológica y psicológica para todos los centros de trabajo de la Empresa. Este programa será puesto en conocimiento de la Comisión Central de Salud Ocupacional, para lo que estime pertinente.

También en aras de velar por la salud de las personas trabajadoras, todos los centros de trabajo de RECOPE serán espacios 100% libres de la exposición al humo de tabaco. Por lo anterior será prohibido fumar dentro de los centros de trabajo, sean espacios abiertos o cerrados.

Esta norma es de observancia obligatoria para todos los trabajadores de la Empresa sin distinción de su puesto, jerarquía o forma de contratación. La persona trabajadora que sea sorprendida fumando en horas efectivas de trabajo o dentro de las instalaciones o vehículos de la Empresa, podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria y ser sancionados hasta con despido sin responsabilidad patronal, en caso de reincidencia.

#### **Artículo 87**

La Empresa mantendrá en las Terminales de Moín, El Alto, Barranca, La Garita y Turrialba, así como en los otros centros de trabajo que estime necesario, una ambulancia o servicio de ambulancia, durante las veinticuatro horas del día, preparada para transportar al Hospital o al lugar donde deban prestarse los primeros auxilios a la persona trabajadora que se accidentare o enfermarse gravemente.

En ausencia de la ambulancia, la Empresa mantendrá en las terminales en donde se labore las veinticuatro horas un vehículo disponible para ese propósito.

#### **Artículo 88**

La Dirección de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en conjunto con la Gerencia de Servicios Técnicos realizará de manera anual, un programa de capacitación y funcionamiento para las brigadas de primera respuesta que estarán constituidas por el personal de la Empresa en los diversos centros de trabajo.

Para tales efectos, el personal que integre de forma voluntaria, dichas brigadas deberá participar activa y obligatoriamente en los programas de entrenamiento, capacitación y prácticas, para lo cual la Empresa, por medio de las dependencias mencionadas en el párrafo anterior y las respectivas jefaturas de las personas trabajadoras, brindará las condiciones necesarias para la debida participación.

## **CAPITULO XVI**

### **DE LAS RELACIONES LABORALES**

#### **Artículo 89**

A efecto de mantener un correcto entendimiento entre RECOPE y sus trabajadores y trabajadoras, sobre la base del diálogo constante, en la Empresa funcionará un órgano bipartito y paritario denominado Junta de Relaciones Laborales; ésta será una instancia de interés común, caracterizada por la representación de los intereses obrero-patronales.

La Junta estará integrada por tres representantes de la Empresa, tres representantes del Sindicato y sus respectivos suplentes. Los gastos de su funcionamiento serán asumidos por la Empresa.

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

Tanto la representación patronal como la representación sindical, podrán convocar a las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales, cada una de ellas, a una persona trabajadora, para mejor resolver, cuando el caso en discusión lo amerite. En este supuesto, la comparecencia de dichas personas trabajadoras a la Junta será obligatoria.

### **Transitorio I.**

La Junta de Relaciones Laborales, deberá remitir a la Gerencia de Administración y Finanzas la actualización del reglamento de funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales, en un plazo de dos meses contados a partir de la fecha de la homologación de esta Convención Colectiva.

### **Artículo 90**

La Junta de Relaciones Laborales tendrá como objetivo valorar y emitir recomendaciones sobre asuntos relacionados con los procedimientos disciplinarios en los que el resultado pueda ser la imposición de una sanción de suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal. Dicha recomendación se emitirá una vez que el expediente haya sido tramitado en lo que resulte de su competencia por el órgano instructor, que ordinariamente será la Asesoría Jurídica.

La Junta de Relaciones Laborales deberá remitir la recomendación en un plazo de un mes calendario, contado a partir del día siguiente al recibo del expediente; cumplido el plazo deberá remitir el expediente al Gerente de Administración y Finanzas quien será el órgano administrativo decisor, competente para resolver todos los asuntos que le sean recomendados por parte de la Junta de Relaciones Laborales para continuar con el procedimiento según corresponda.

Contra lo resuelto por el Gerente de Administración y Finanzas, cabrán los Recursos de Revocatoria y de Apelación ante el Gerente General o ante el Presidente en ausencia de éste, quién resolverá en última instancia.

TRANSITORIO I. Actualización de normativa. RECOPE se compromete a actualizar el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales en el plazo máximo de tres meses después de homologada la presente Convención por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### **Artículo 91**

La Junta se reunirá, ordinariamente, dos veces por mes y, extraordinariamente, cada vez que lo soliciten debidamente dos o más de sus miembros.

El quórum se formará con la concurrencia de por lo menos dos representantes de cada parte.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los presentes.

### **Artículo 92**

Las sesiones de la Junta se asentarán en actas, que deberán ser firmadas por los miembros asistentes.

Se entregará copia de las actas debidamente firmada a las partes.

### **Artículo 93**

En las reuniones ordinarias se tratarán aquellos asuntos disciplinarios planteados por la Asesoría Jurídica, mediante exposición escrita.

En todo caso, mientras el expediente esté en conocimiento de la Junta, se tendrá por suspendido e interrumpido el plazo de prescripción y el plazo de caducidad de la acción disciplinaria.

## **CAPITULO XVII**

### **DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO Y DE LA ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO**

#### **SECCIÓN I. DE LA DISCIPLINA**

### **Artículo 94**

Cuando se presenten problemas laborales en los centros de trabajo, la persona trabajadora implicada podrá solicitar al Sindicato que nombre un delegado, en aras de procurar, en conjunto con la jefatura inmediata una solución a la situación. Para estos efectos, la Empresa concederá permiso hasta por dos (2) días hábiles con goce de salario al Delegado que designe el Sindicato.

Transcurrido el plazo de 2 días mencionado, de no resolver el caso, la jefatura inmediata adoptará las decisiones que corresponda.

#### **A. DE LA DISCIPLINA**

##### **a) De la amonestación verbal y de la amonestación escrita:**



Cuando una persona trabajadora incurra en falta que amerite la imposición de una sanción de amonestación verbal o escrita, será su jefatura el competente para aplicarla.

Al conocer la supuesta falta, la jefatura dará traslado a la persona trabajadora por escrito, concediéndole tres días hábiles para que se refiera a los hechos que se le imputan, presente los argumentos de defensa y aporte la prueba que considere oportuna. Analizada la prueba, en caso de determinarse responsabilidad, dicha jefatura podrá amonestar a la persona trabajadora de forma verbal o por escrito, según corresponda. La sanción admitirá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, que deberán ser interpuestos en el plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al que fue comunicado el acto sancionatorio; el primero será conocido por el funcionario que dictó la sanción y el segundo por su superior jerárquico inmediato.

**b) De la suspensión sin goce de salario y del despido sin responsabilidad patronal:**

La jefatura que tenga conocimiento de un hecho presuntamente irregular que, de conformidad con la normativa y regulaciones internas vigentes y aplicables a las relaciones laborales de la Empresa, amerite una sanción disciplinaria mayor a una amonestación escrita, deberá remitir el asunto a la Asesoría Jurídica para la apertura del procedimiento administrativo disciplinario y/o cobratorio en caso que corresponda.

La Asesoría Jurídica será la competente para instruir de forma ordinaria los procedimientos disciplinarios administrativos iniciados a las personas trabajadoras por, aparentemente, haber incurrido en faltas por las que, en el caso de probarse, se les pueda sancionar con suspensión sin goce de salario o con despido sin responsabilidad patronal (tanto las faltas contra el deber de asistencia y permanencia en el trabajo como cualquier otra en la que puedan incurrir los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que puedan generar alguna de las medidas dispuestas en este párrafo).

Sin detrimento de lo indicado, de forma excepcional, cuando exista razón objetiva para que la Asesoría Jurídica no instruya un expediente, la Empresa podrá nombrar un órgano interno o bien contratar asesoría externa que se encargue de la instrucción, debidamente justificado a criterio de la Administración. Para efectos de lo anterior se podrá entender como razón

objetiva, sin que se entienda como un listado taxativo, situaciones de conflicto de interés o bien casos en los que exista una imposibilidad material demostrable para nombrar el órgano director con colaboradores de la Empresa.

Una vez tramitado el expediente por parte del órgano instructor en lo que resulte de su competencia, el mismo será remitido a la Junta de Relaciones Laborales con el fin de que emita recomendación conforme a lo regulado en los artículos 89 al 93 de esta Convención y demás normativa aplicable. Una vez emitida la recomendación de este órgano colegiado el expediente se remitirá a la brevedad al órgano administrativo decisor.

Salvo que se establezca algo distinto en la presente Convención, el Gerente de Administración y Finanzas será el órgano administrativo decisor competente para resolver sobre los asuntos disciplinarios que le sean remitidos por parte de la Junta de Relaciones Laborales y por los órganos directores de hostigamiento sexual. Lo resuelto por el Gerente de Administración y Finanzas admitirá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. El recurso de revocatoria lo resolverá el mismo órgano cuya decisión se recurre y el de apelación será conocido y resuelto por el Gerente General o el Presidente en ausencia de éste, quién resolverá en última instancia dentro de un plazo ordenatorio de ocho días hábiles contados a partir del recibo del expediente. Ambos recursos podrán interponerse de forma conjunta.

Sin perjuicio de lo indicado, la instrucción y trámite de los expedientes administrativos disciplinarios se llevará a cabo según la normativa interna y externa, vigente y aplicable que regule la materia.

Los expedientes en los que se investigue aparente falta por Hostigamiento Sexual, así como cualquier otro que cuente con normativa especial, quedarán excluidos de lo regulado en el presente inciso.

**c) De la reincidencia:**

La reincidencia de la persona trabajadora en faltas a sus deberes por la que haya sido sancionado, que denote una actitud sistemática de indisciplina y falta de corrección, conllevará la apertura de los procesos disciplinarios a la luz de lo establecido en esta Convención Colectiva y demás normativa interna y externa aplicable a la materia en la Empresa.

Cuando la permanencia en el cargo de la persona trabajadora investigada implique que pueda interferir en la investigación o manipular la información relacionada con el caso, la Empresa podrá de manera motivada, como medida cautelar, suspender a la persona trabajadora con goce de salario. La medida cautelar podrá mantenerse mientras se investigan los hechos.

**d) De la asistencia a audiencia:**

En los casos en que una persona trabajadora deba asistir a una audiencia señalada dentro de un procedimiento disciplinario interno, la Empresa facilitará el transporte terrestre al trabajador o trabajadora involucrados en el caso y se considerará justificada la ausencia a las funciones de su puesto.

## SECCIÓN II. DEL CONTROL DE ASISTENCIA

### **Artículo 95**

La asistencia y puntualidad de los trabajadores y trabajadoras en sus labores será registrada mediante el sistema de control que defina la Empresa. Cada vez que se modifique, deberá ser comunicado al personal con un mes de anticipación. Se exceptúa de esta disposición a los Directores y Jefes de Departamento.

### **Artículo 96**

Las personas trabajadoras deberán efectuar los registros que en el artículo anterior se mencionan, tanto al inicio como a la terminación de cada jornada de trabajo. En igual forma se deberá registrar su marca a la hora de inicio y finalización del tiempo concedido para almuerzo.

### **Artículo 97**

Cada registro de puntualidad y asistencia deberá ser realizado de forma personal por el trabajador o trabajadora. En caso de incumplimiento, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan conforme las particularidades del caso específico, previo cumplimiento del debido proceso que corresponda.

### **Artículo 98**

La omisión de marca a la hora de entrada o salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, salvo que la persona trabajadora justifique

esa omisión en debida forma, dentro del plazo máximo de cuatro días hábiles contados a partir del día siguiente al de la omisión.

### **Artículo 99**

Las personas trabajadoras que registren la marca de otra persona o consientan que otro trabajador o trabajadora le registre su asistencia, incurrirán en una falta grave, que será sancionada conforme a lo dispuesto en la Convención Colectiva y el Código de Trabajo.

## **SECCIÓN III. DE LAS LLEGADAS TARDÍAS**

### **Artículo 100**

Es obligación de toda persona trabajadora desempeñar el servicio contratado en la forma, tiempo y lugar convenidos. La persona trabajadora deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya designado, a la hora indicada para el inicio de su jornada.

### **Artículo 101**

Se considera llegada tardía el ingreso al trabajo después de cinco minutos de la hora definida para el inicio de respectiva jornada de la persona trabajadora.

En caso que una persona trabajadora, de forma habitual y reiterada, inicie sus labores fuera del horario regular de trabajo pero se encuentre dentro de los cinco minutos antes mencionados, la jefatura inmediata podrá revisar el caso específico para efectos de adoptar las medidas que corresponda, incluyendo, la determinación de si existe una situación calificada que justifique el comportamiento presentado por el trabajador o trabajadora y hasta las medidas disciplinarias que corresponda, previo cumplimiento del debido proceso.

Toda llegada tardía debe ser justificada por la persona trabajadora ante su jefatura inmediata el mismo día de su ocurrencia, con exposición de las razones que le impidieron presentarse a la hora señalada para el ingreso a labores, aportando las pruebas con las que cuente. Tratándose de caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada la jefatura aceptará la justificación.

### **Artículo 102**

Las llegadas tardías injustificadas en las que haya incurrido una persona trabajadora dentro del mismo mes calendario, serán sancionadas previo cumplimiento del debido proceso y comprobación de falta, de la siguiente forma:

- a) Por tres, amonestación por escrito por parte de la Jefatura.
- b) Por cuatro, suspensión sin goce de salario hasta por dos días.

- c) Por cinco, suspensión sin goce de salario hasta por seis días.
- d) Por seis, despido sin responsabilidad patronal.

## SECCIÓN IV. DE LAS AUSENCIAS

### **Artículo 103**

La persona trabajadora que se presente a laborar después de treinta minutos de haber iniciado su correspondiente turno o jornada, incurrirá en ausencia injustificada; salvo que presente la debida justificación ante la jefatura inmediata.

No obstante, la jefatura inmediata podrá autorizar que el trabajador o trabajadora cumpla con sus labores. En todo caso, se pagará únicamente el tiempo efectivamente laborado, sin perjuicio de la medida disciplinaria que corresponda.

### **Artículo 104**

Se considera ausencia a la jornada laboral completa, la inasistencia de cuatro horas o más y se computará como la mitad de una ausencia la inasistencia menor a cuatro horas.

No se pagará el salario de los días no laborados, salvo en los casos señalados expresamente en esta Convención y el Código de Trabajo. Lo anterior toda vez que el salario es la retribución que el patrono debe pagar a la persona trabajadora a cambio de la prestación del servicio o labor objeto del contrato de trabajo.

### **Artículo 105**

La persona trabajadora deberá dar aviso a su jefatura de su inasistencia antes de la hora de inicio de su jornada de trabajo con el propósito de que la Empresa pueda hacer los movimientos de personal que sean necesarios. Lo anterior lo hará de forma directa o, en caso de no ser posible, utilizando algún medio electrónico u otra vía de comunicación u otro medio definido entre las personas trabajadoras y su jefatura inmediata. El aviso no implicará la justificación de la ausencia.

Toda ausencia a labores deberá ser justificada por la persona trabajadora ante su jefatura, por escrito y aportando las pruebas con las que cuente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la ausencia. En el supuesto de que la jefatura acepte la justificación, tratándose de un motivo personal del trabajador o trabajadora, se concederá permiso sin goce de salario.

Igualmente la persona trabajadora deberá comunicar a su jefatura, con un mínimo de tres días hábiles de antelación, las citas médicas que tenga programadas, a efecto de que se tomen las previsiones correspondientes.

### **Artículo 106**

Las ausencias por enfermedad se justificarán mediante las incapacidades emitidas de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento para el otorgamiento de licencias e incapacidades a los beneficiarios del seguro de salud y por las incapacidades emitidas por el Instituto Nacional de Seguros.

### **Artículo 107**

Las ausencias injustificadas en las que haya incurrido una persona trabajadora dentro del mismo mes calendario, serán sancionadas previo cumplimiento del debido proceso y comprobación de falta, de la siguiente forma:

- a) Por la mitad de una ausencia, amonestación escrita.
- b) Por una ausencia, suspensión sin goce de salario hasta por dos días.
- c) Por una y media ausencias, suspensión sin goce de salario hasta por cuatro días.
- d) Por dos ausencias alternas, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
- e) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido de la persona trabajadora sin responsabilidad patronal.

## **SECCIÓN V. DEL ABANDONO DEL TRABAJO**

### **Artículo 108**

Se considera abandono de trabajo hacer dejación injustificada de las labores a su cargo. Para que la falta se configure no es necesario que la persona trabajadora salga del lugar en el que presta sus servicios sino que bastará con que deje de realizar su trabajo de manera injustificada.

Es absolutamente prohibido a toda persona trabajadora, hacer abandono sin causa justificada de la labor que le ha sido encomendada, dentro de las jornadas establecidas en esta Convención, sin permiso de la jefatura o superior inmediato.

### **Artículo 109**

Las faltas disciplinarias por abandono de trabajo en las que incurra una persona trabajadora dentro del mismo mes calendario, serán sancionadas, previo cumplimiento del debido proceso, de la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita la primera vez.
- b) Suspensión del trabajo hasta por 6 días la segunda vez.
- c) Con despido sin responsabilidad patronal, la tercera vez.

Cuando el abandono de trabajo tenga consecuencias graves para la Empresa, podrá ser sancionado con despido sin responsabilidad patronal, previo cumplimiento del debido proceso.

## SECCIÓN VI. RÉGIMEN SANCIONATORIO

### Artículo 110

El incumplimiento de los deberes, obligaciones o violación de prohibiciones por parte de las personas trabajadoras será sancionado en observancia al principio de proporcionalidad y razonabilidad a la falta cometida y probada y en apego al debido proceso, de conformidad con las particularidades del caso específico. Las sanciones serán:

- a) **Falta leve:** amonestación verbal o escrita, por parte de la jefatura.
- b) **Falta grave:** suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
- c) **Falta gravísima:** despido sin responsabilidad patronal.

### Artículo 111

Para imponer cualquier sanción a la persona trabajadora se tomará en cuenta su expediente personal, su historial disciplinario de los últimos dos años, la evaluación de desempeño y la importancia del cargo.

### Artículo 112

Cuando se remita un caso a la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación, sus representantes tendrán derecho a solicitar por escrito a la Dirección Administrativa la información que sea estrictamente necesaria para emitir la correspondiente recomendación.

Esta Dirección, salvo situación justificada, dispondrá de un plazo máximo de hasta 8 días hábiles para responder lo que corresponda.

### Artículo 113

Las faltas graves, en cuanto no estuvieren tipificadas expresamente en esta Convención, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo o cualquier otra ley especial de orden público, aplicable a los empleados de Empresa que establezca el despido, mediante el procedimiento dispuesto en la presente Convención y la normativa interna o externa aplicable.

## SECCIÓN VII. SOBRE EL DESPIDO

### **Artículo 114**

Toda persona trabajadora contratada a plazo indefinido, que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba, será trabajador o trabajadora permanente de la Empresa no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas disciplinarias que sean causal de despido debidamente comprobadas previa realización del debido proceso. Todo lo anterior, sin perjuicio de las finalizaciones de los contratos de trabajo que se justifiquen en procesos de reestructuración de la Empresa, siempre de conformidad a lo dispuesto en esta convención colectiva y la normativa que resulte aplicable a dichos procesos.

### **Artículo 115**

Cuando por motivo de innovaciones técnicas o de reformas al proceso industrial, debidamente comprobados, fuere necesario suprimir plazas, la Empresa podrá despedir las personas trabajadoras que las ocupan, otorgando el debido proceso y pagándoles los extremos laborales que les correspondan. En tal caso no podrá contratar nuevo personal para ocupar las plazas suprimidas.

Cuando RECOPE requiera objetivamente suprimir plazas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá suministrar la información pertinente al Sindicato para su análisis y para que se pronuncie dentro del término de diez días hábiles.

La decisión final sobre la supresión de plazas y despidos de las personas trabajadoras la adoptará la Administración, con base en los criterios técnicos y objetivos aplicables, para lo cual deberá aplicar la evaluación del desempeño.

Toda información a la que se refiere el presente artículo tendrá, tanto para la Administración como para el Sindicato, el carácter de información confidencial.

### **Artículo 116**

Cuando en sede judicial se determine que un despido fue injustificado y se ordene la reinstalación de la persona trabajadora, éste podrá optar por no reintegrarse a trabajar a la Empresa y, en cambio, percibir el pago de cesantía en los términos regulados en la presente Convención y de preaviso. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro extremo otorgado a su favor por la autoridad judicial.



## CAPITULO XVIII

### DE LAS LICENCIAS y GARANTÍAS SINDICALES

#### **Artículo 117**

En temas de esta Convención Colectiva, la Empresa reconoce al Sindicato como único representante legal de las personas trabajadoras y se obliga a tratar con las personas que éste designe toda cuestión laboral de interés colectivo que se presente.

Cuando los interesados expresamente manifiesten su anuencia por escrito, la Empresa tratará con los representantes del Sindicato los problemas de carácter individual que se susciten; sin perjuicio de la representatividad que puedan ejercer, al efecto, otras organizaciones sociales que operen en la empresa con sus afiliados.

#### **Artículo 118**

La Empresa reconoce el derecho de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato para que puedan celebrar reuniones con las personas trabajadoras en los locales de los diferentes centros de trabajo, así como la de constatar el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo de la presente Convención y demás disposiciones aplicables siempre que no obstaculicen el normal funcionamiento de las labores en el lugar visitado y previo aviso a la Empresa.

#### **Artículo 119**

En caso de ser necesario, el Sindicato coordinará con la Dirección Administrativa el uso de un espacio físico para la colocación de boletines sobre reuniones, circulares y otros escritos de interés sindical, en el entendido de que, en el marco de la buena fe, toda comunicación deberá ser respetuosa para con las personas compañeras de trabajo y la Empresa.

#### **Artículo 120**

La Empresa permitirá, de acuerdo con sus posibilidades, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los delegados que operen dentro de las Terminales, el uso de los medios de comunicación telefónica, radiales y de correo electrónico, en el ejercicio de sus funciones.

Quienes ostenten los cargos de Presidente de Consejo de Administración, el Administrador y/o Gerente de Cooperecope R.L., del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Recreación y Garantía (Fondo) y ASORECOPE, podrán coordinar con la Dirección de Tecnología el acceso a las cuentas de correo electrónicos de las personas trabajadoras de la Empresa para el envío de información que pueda resultar de interés para el personal que pertenece a la respectiva organización.

El envío de cualquier comunicado por parte de los personeros antes mencionados, deberá efectuarse con el uso de medios propios de cada organización, sin que se puedan utilizar para tales fines las cuentas de correo electrónico corporativas que asigna la Empresa.

### **Artículo 121**

Para atender cursos de capacitación sindical internos, nacionales o internacionales, así como para asistir a congresos nacionales o internacionales de carácter sindical, la Empresa concederá licencia con goce del salario correspondiente al turno a la persona trabajadora designada, conforme a las siguientes reglas:

- a) En seminarios internos de capacitación sindical, hasta un máximo de quince personas trabajadoras por curso, hasta para cuatro seminarios por año, con una duración de una semana de duración por seminario.
- b) En caso de cursos de capacitación sindical nacional, hasta tres personas trabajadoras por curso, por un lapso de una semana y hasta cuatro cursos por año.
- c) Para cursos de capacitación sindical internacional, a no más de dos personas trabajadoras a la vez, y hasta por un mes por curso por año.
- d) Para asistir a congresos nacionales a no más de cuatro personas trabajadoras por congreso y hasta por diez días por año.
- e) Para congresos internacionales hasta dos personas trabajadoras y hasta un mes por año.

El Sindicato avisará a la Empresa:

- 1) En caso del inciso a) de este artículo, con cinco días hábiles de anticipación.
- 2) En los demás casos, con tres días hábiles de anticipación.

En el caso del inciso a) de este artículo, no podrán disfrutarlo simultáneamente más del cinco por ciento de los trabajadores de un Departamento.

Si por algún motivo las personas trabajadoras designadas para concurrir a los eventos referidos no pudieran ser sustituidos en sus labores, el Sindicato designará otros para que asistan a dichos eventos.

Durante el primer trimestre de cada año, el Sindicato presentará a la Gerencia General un informe detallado sobre las actividades realizadas durante el año anterior al amparo de este artículo. Si el Sindicato no presenta este documento, se suspenderá la concesión de los permisos referidos en este artículo hasta tanto se presente el mismo.

### **Artículo 122**

La Empresa concederá licencia con goce de salario, según su turno, a la Junta Directiva del Sindicato, a delegados y a tres de los miembros de la Comisión Revisora de Cuentas, Tribunal Electoral y Comité de Ética y Disciplina para que atiendan asuntos de su cargo.

Las personas que vayan a utilizar el permiso, lo deberán solicitar ante el Jefe del Departamento o en su defecto ante el superior en grado, con dos días hábiles de anticipación, salvo casos especiales. En todos los casos deberá mediar solicitud formal del permiso.

El total acumulado de dichos permisos a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato, no podrá exceder de 120 días hábiles en un mismo mes calendario.

Corresponderá a la Administración controlar el fiel cumplimiento de esta norma.

### **Artículo 123**

La Empresa otorgará al Secretario General del Sindicato permiso para ausentarse en forma temporal de su trabajo para que atienda asuntos relacionados con su cargo. Dichos permisos serán con goce de salario correspondiente a su turno, pero al ser solicitado deberá justificar cada caso indicándose el objetivo o el destino de la misión que realizará.

### **Artículo 124**

La Empresa otorgará licencia a todos las personas afiliadas al Sindicato cuya asistencia sea requerida para la celebración de las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, siempre y cuando su ausencia no entorpezca las operaciones de la Empresa.

La licencia será con goce de salario para asistir a dos asambleas anuales, a opción del Sindicato. La persona afiliada que no asista a esas actividades y aproveche los permisos incurrirá en ausencia injustificada.

## **CAPITULO XIX**

### **EL FONDO DE AHORRO, PRÉSTAMO, VIVIENDA, RECREACIÓN Y GARANTÍA**

#### **Artículo 125**

El Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Recreación y Garantía (Fondo), cuya personería jurídica fue otorgada por Ley de la República N° 8847 del 23 de julio de 2010, se regirá por las siguientes condiciones:

- a) La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal.

- b) Su capital estará compuesto por un aporte patronal del seis punto cinco por ciento (6.5%) de su planilla mensual y un cinco por ciento (5%) de su planilla mensual, aportado por las personas trabajadoras mientras duren en funciones de la Empresa. En el mes de diciembre de cada año, se devolverá un cuatro por ciento (4%) de los aportes de los trabajadores y trabajadoras.
- c) La Junta Administrativa del Fondo sesionará dos veces al mes, y sus comisiones sesionarán dos veces al mes, para cuya asistencia los miembros de la Junta Administrativa contarán con el permiso con goce de salario según su turno.
- d) Cuando se realicen las elecciones de Junta Administradora del Fondo de Ahorro, se coordinará con la Administración de RECOPE los permisos necesarios para los miembros del Tribunal Electoral, de conformidad con el cronograma de actividades relacionadas.
- e) El trabajador o trabajadora cesante retirará los aportes y excedentes a distribuir conforme a la Reglamentación que al efecto dicte la Junta Administrativa del Fondo.
- f) Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualquier otra, salvo por pensión alimentaria.
- g) La sede la define la Junta Administrativa del Fondo.
- h) La Junta Administrativa del Fondo determinará el porcentaje de los excedentes a distribuir.
- i) El Fondo estará sujeto al menos a una auditoría externa anual.
- j) Corresponde a la Junta Administrativa del Fondo mantener actualizada la normativa interna.

## CAPITULO XX

### DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

#### **Artículo 126**

Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de 3 años contados a partir de la notificación de la resolución del depósito definitivo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado si ninguna de las partes la denuncia según lo regulado en el Código de Trabajo.

Ambas partes acuerdan que el presente instrumento normativo mantendrá su vigencia hasta que entre a regir la nueva Convención Colectiva negociada.

## **Artículo 127**

Ambas partes se comprometen a no ejercer, temporalmente, su derecho a huelga o paro, respecto a los derechos aquí establecidos, mientras alguna no incumpla los términos de esta Convención Colectiva, todo de conformidad con la legislación aplicable.

### **TRANSITORIO I**

Las partes han negociado diversos artículos de la presente Convención Colectiva que tiene que ver con lo establecido en la ley 9635 – Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas- y su reforma a la Ley de Salarios de la Administración Pública. Conocidas las partes que ante la Sala Constitucional existen diversas acciones de inconstitucionalidad interpuestas contra la ley indicada (9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas- y su reforma a la Ley de Administración de Salarios de la Administración Pública), las partes se comprometen, durante la vigencia de la presente convención colectiva, a respetar las resoluciones que emita la Sala Constitucional aplicables a la materia.

En el supuesto que durante la vigencia de la presente convención, la Sala Constitucional declare inconstitucional alguna de las disposiciones de la legislación mencionada y ello pudiera afectar lo acordado en el texto convencional, las partes se comprometen a ajustar las normas afectadas a la luz de los parámetros que la Sala determine en las resoluciones correspondientes, todo lo cual se aplicará a partir de la publicación de la parte dispositiva de la respectiva sentencia en el Boletín Judicial.

### **TRANSITORIO II**

El monto que a la fecha se reconoce por concepto del rubro denominado “Pasos” en el Artículo 156 de la Convención Colectiva anterior, se aplicará de conformidad con el artículo 54 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y el transitorio XXV de la Ley 9635 -Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, hasta tanto se resuelva el proceso judicial de arbitraje al que acudirán las partes sobre este tema.

El rubro conocido como “Pasos” no será aplicable a las personas trabajadoras profesionales de nuevo ingreso.

La presente Convención Colectiva fue negociada por la representación patronal de y la representación sindical de RECOPE, atendiendo a lo establecido en el Código de Trabajo y demás normativa vigente y aplicable. Se firma por sus representantes

a las doce horas del diez de febrero del dos mil veintiuno, en San José, Piso 12 del Edificio Hernán Garrón Salazar.

**Por RECOPE:**

**Por SITRAPEQUIA**

**Alejandro Muñoz Villalobos**  
Presidente

**Manuel Rodríguez Acevedo**  
Secretario General