CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Marco legal aplicable

Las partes suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica, aplicables a la materia, al artículo 112 inciso 5) de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, los artículos 58, 690 y 696 de la Ley 2, Código de Trabajo, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el Decreto Ejecutivo N° 41553, Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, el Reglamento para el funcionamiento de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, la Directriz N° 009-H del 1 de junio del 2018, sobre la negociación de Convenciones Colectivas de Instituciones Públicas y demás normativa aplicable, para regular las condiciones de trabajo de las personas que presten sus servicios mediante relaciones laborales con RECOPE.

Para lo no previsto en esta Convención se aplicará la normativa indicada en el párrafo anterior y cualquier otra regulación interna o externa que resulte aplicable; asimismo, los principios generales del derecho de trabajo y del derecho público, en lo que resulten pertinentes y la costumbre, siempre que sea compatible con el marco normativo aplicable.

Artículo 2. Objeto

La presente Convención Colectiva regulará las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, en relación con todas las personas que prestan servicios en RECOPE, o lleguen a prestarlos, bajo una relación laboral, con las excepciones que establezca este mismo cuerpo normativo. Las cláusulas convencionales y su interpretación, deberán guardar conformidad con el ordenamiento jurídico aplicable, normas y principios constitucionales, como igualdad, prohibición de discriminación, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, sobre todo, cuando de fondos públicos se trate, sujetos al principio de legalidad presupuestaria; así como a las variaciones que introduzcan las normas de orden público vigentes o que se promulguen en el futuro, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe por las personas trabajadoras.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente Convención Colectiva tendrá carácter de Ley Profesional para: las partes que la suscriben, todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen para RECOPE y quienes en el futuro entren a trabajar a la Empresa, entendiéndose que esos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para las personas trabajadoras que las contenidas en la Convención Colectiva. Lo anterior, salvo por las excepciones establecidas en los artículos 683 y 689 del Código de Trabajo en lo que resulten aplicables a RECOPE. Excepto en lo que se refiere al libre nombramiento, remoción y régimen disciplinario en general, esta Convención será aplicable a las siguientes personas: Jefes de Unidad de Auditoría, quien ejerza funciones de la Secretaría de Actas, Asesores Ejecutivos de la Presidencia y de la Gerencia General, Asistentes de Gerentes de Área, Directores y Jefaturas, y en general al personal ubicado en la escala de Régimen de Confianza según el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 4. Compromiso de cumplimiento

RECOPE y el Sindicato se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva y contribuirán a alcanzar la misión y visión asignada por ley a la Empresa. Ambas partes se comprometen a propiciar la mayor eficiencia y eficacia en el desempeño laboral, todo en apego a la legislación vigente y aplicable.

Las partes se comprometen a propiciar, promover, mantener y fortalecer la armonía y la paz laboral en la Empresa; RECOPE, en conjunto con el Sindicato, adoptarán las medidas necesarias para lo anterior, conforme el marco jurídico aplicable y las potestades de cada una de las partes. Cuando se realicen actividades sociales o culturales dirigidas al personal, la Empresa procurará brindar, dentro del marco jurídico aplicable, un espacio al Sindicato para los fines respectivos.

Artículo 5. Naturaleza de la relación laboral

El régimen jurídico laboral de las personas trabajadoras de RECOPE es de carácter mixto, entendiéndose como tal, aquella relación de empleo que se rige predominantemente por el derecho común y sólo de manera excepcional o en determinados casos por el derecho público, para asegurar el control y la fiscalización de la actividad desarrollada y los recursos que se utilicen en ella. Lo anterior sin perjuicio del régimen estatutario que regirá las relaciones de las personas que realicen gestión pública dentro de la Empresa.

Las personas trabajadoras que sean contratadas bajo el régimen de confianza y las personas Jefes de Unidad de Auditoría, debido a la naturaleza de sus funciones, podrán ser nombradas y removidas discrecionalmente y se encontrarán exceptuadas de las limitaciones ordinarias de la jornada de trabajo de conformidad con el artículo 143 del Código de Trabajo, sin perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas. La definición de estos puestos corresponderá a la

Empresa, dentro de los mismos están: quien ejerza las funciones de la secretaría de actas, asesores ejecutivos de la Presidencia y de la Gerencia General, Gerentes de Área, Asistentes de Gerentes de Área, Directores de Área, Jefes de Unidad de Auditoría y jefaturas. A dichas personas servidoras la presente Convención Colectiva aplicará solamente en lo que resulte compatible con la naturaleza del puesto.

De conformidad con el Principio de Estado patrono único, existirá continuidad laboral cuando haya relación de subordinación laboral con la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. RECOPE reconocerá la continuidad laboral para todos los efectos laborales que correspondan.

Artículo 6. Ambiente laboral

Las personas trabajadoras de RECOPE tendrán el derecho de convivir en un entorno laboral libre de violencia; lo anterior implicará el derecho a un trato respetuoso, no discriminatorio y a convivir sin ningún tipo de violencia física ni emocional. Se prohíbe incurrir en comportamientos de acoso y/o discriminación en el lugar de trabajo o con ocasión de éste. RECOPE velará por mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, y tomará acciones preventivas y correctivas oportunas con el fin de desincentivar, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, el acoso laboral y cualquier práctica de violencia o discriminatoria en la Empresa, de conformidad con la normativa interna y externa, vigente y aplicable. El Sindicato coadyuvará en materia preventiva, dentro de sus competencias, en cumplir lo dispuesto en este párrafo.

Los titulares subordinados y los superiores inmediatos serán responsables de promover un clima laboral positivo y respetuoso, con acciones enfocadas a la

prevención y atención de las manifestaciones de acoso y/o discriminación que se presenten en las dependencias a su cargo.

Artículo 7. Representación de las partes

En aplicación de los artículos 56 y 696 del Código de Trabajo, RECOPE reconoce a SITRAPEQUIA como la organización sindical legitimada para negociar y suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo.

RECOPE tratará con SITRAPEQUIA los asuntos de interés colectivo laboral. Cuando las personas trabajadoras interesadas expresamente manifiesten su anuencia por escrito, la Empresa tratará con los representantes de dicho Sindicato los problemas de carácter individual que se susciten, esto último sin perjuicio de la representatividad que puedan ejercer, al efecto, otras organizaciones sociales que operen en la Empresa con sus afiliados. Para efectos de esta Convención se tendrán:

1. **Como representantes del patrono:** El Presidente, Gerente General, Gerentes, directores, jefaturas y todo titular subordinado a los que se les otorguen facultades o poderes de dirección o administración de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 5 del Código de Trabajo.
2. **Como representantes de SITRAPEQUIA:** Los miembros de su Junta Directiva, con nombramiento vigente y los delegados debidamente designados y comunicados a la Empresa.

Artículo 8. Sustituciones de representantes

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 máximo de cinco días hábiles.

En caso de cambio en su domicilio o medios de notificación, la parte deberá hacerlo de conocimiento de forma previa (indicando la fecha en la que se hará efectivo el cambio) o inmediata.

Artículo 9. Interpretación auténtica

Las normas de esta Convención se interpretarán según su literalidad y en caso de ser necesario se acudirá a los principios generales del derecho del trabajo, los principios de derecho público aplicables a RECOPE en su condición de empresa pública estatal, su finalidad, el contexto y los antecedentes históricos, la realidad social y empresarial del tiempo de aplicación, y, sobre todo, a los fines de la Empresa y al servicio público a su cargo. Excepcionalmente, cuando el texto del artículo convencional resulte ambiguo y objetivamente susceptible de diversas interpretaciones, las partes podrán utilizar el mecanismo de la interpretación auténtica con el fin de brindar claridad al sentido de la norma original. A través de ese mecanismo no se podrá crear una nueva norma o modificar la existente.

Para el inicio de la negociación de la interpretación auténtica, la parte gestionante deberá presentar la solicitud justificada por escrito a la otra parte, la que estará obligada a darle trámite y respuesta dentro de un plazo máximo de diez días hábiles, salvo que, por la complejidad del asunto, sea necesario considerar un plazo mayor, lo cual deberá ser informado al gestionante dentro del plazo de diez días hábiles señalado.

Para los efectos del presente artículo la Empresa estará representada por la Presidencia y el Sindicato por su Secretaría General, o las personas que éstas designen, siempre y cuando ostenten la debida representación.

En caso de existir acuerdo en la interpretación normativa, ésta se incorporará a la Convención Colectiva de Trabajo. De la interpretación auténtica se remitirá copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. Conflictos Laborales por interpretación de normas convencionales

En caso de que dentro del plazo de un mes calendario, las partes no logren un acuerdo en la interpretación auténtica de una o varias normas convencionales, cualquiera de las partes podrá solicitar una conciliación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual actuará como conciliador/mediador.

Artículo 11. Principios que rigen el ejercicio de los derechos convencionales

Todo derecho, concesión o reconocimiento regulado en esta Convención Colectiva, deberá ser ejercido por el Sindicato, la Empresa y/o las personas trabajadoras bajo los principios de buena fe, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Los derechos reconocidos al Sindicato suscribiente deberán entenderse sin perjuicio de los derechos de otras organizaciones gremiales.

En ningún caso el ejercicio indicado deberá afectar la normal atención del servicio público, ni la prestación de los servicios de la Empresa.

CAPÍTULO II. NOMBRAMIENTO Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL

SECCIÓN I. SISTEMAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12. Clasificación de los contratos de trabajo

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

a) **Por tiempo indefinido:** Corresponderán a los contratos que se suscriban para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Empresa – el personal nombrado en propiedad en el puesto-.

b) **Por tiempo determinado:** Se entenderá a tiempo determinado el nombramiento que se realice para atender necesidades temporales de la Empresa como las siguientes:

b.1 Personal que remplaza temporalmente a una persona trabajadora nombrada a tiempo indefinido por motivo de licencia o permiso, vacaciones, incapacidad médica u otra causa análoga por la que no se encuentre realizando las funciones del cargo del que es titular.

b.2 Personal que ocupa una plaza vacante mientras se realizan los mecanismos de selección de personal tendientes a ocuparla en forma definitiva.

b.3 Realizar labores por las que resulte procedente el nombramiento temporal de la persona trabajadora por necesidad excepcional de la Empresa, atendiendo la naturaleza del servicio, tarea o actividad a realizar. Este tipo de contratación no podrá ser utilizada para atender necesidades permanentes de RECOPE.

Las contrataciones podrán ser a tiempo completo o bien parcial, conforme las necesidades y posibilidades de la Empresa.

Como condición de ingreso a RECOPE 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.

Sin perjuicio de la naturaleza interina de la contratación, cuando los nombramientos por tiempo determinado se prorroguen por un período superior a un año continuo, la persona trabajadora adquirirá el derecho a que se le reconozcan los beneficios laborales correspondientes, tales como el auxilio de cesantía, el preaviso y demás derechos previstos en el ordenamiento jurídico vigente. En los casos en los que el contrato de trabajo sea para la prestación de servicios que requieran preparación técnica especial, lo indicado aplicará hasta los cinco años.

Artículo 13. Sistemas de selección

En resguardo del principio y deber de idoneidad comprobada así como de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, RECOPE aplicará para el nombramiento de personal los siguientes mecanismos: sistema de oposición, sistema de concurso de oposición y concurso de valoración de méritos. Para aplicar este último, la Empresa deberá justificar por escrito las razones por las cuales optó por dicho mecanismo.

Lo anterior no aplicará para aquellas plazas que sean de libre nombramiento y remoción.

Artículo 14. Requisitos de nombramiento

Atendiendo al principio de idoneidad comprobada, como condición del nombramiento en un cargo, toda persona trabajadora deberá cumplir con los requisitos que se establezcan en el Manual de Puestos de la Empresa, así como la

Ley Marco de Empleo Público, su Reglamento y las regulaciones vigentes y aplicables. RECOPE establecerá en la normativa interna que regule de forma específica la materia, el puntaje mínimo a considerar para optar por un nombramiento.

La Empresa atenderá a los postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas de nuevo ingreso contenido en el artículo 15 de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 15. Principio de no discriminación en los procesos de selección de personal

RECOPE adoptará las medidas necesarias para garantizar que sus procesos de reclutamiento y selección de personal se desarrollen con objetividad y transparencia; basados exclusivamente en las competencias, habilidades y méritos de las personas candidatas y libres de cualquier forma de discriminación por razones de género, etnia, afiliación sindical, orientación sexual u otras condiciones, de conformidad con lo regulado en el artículo 404 del Código de Trabajo y demás normativa aplicable.

SECCIÓN II. PROVISIÓN DE PLAZAS

Artículo 16. Provisión de plazas vacantes

En atención a las actividades que desarrolla la Empresa y con el propósito de asegurar la continuidad y eficiencia del servicio, así como el resguardo de la carrera administrativa, toda plaza que quede vacante deberá llenarse, conforme con los procedimientos, regulaciones y trámites que se emitan para tales efectos.

Las gestiones necesarias para su provisión deberán iniciarse de manera inmediata a partir de su vacancia. Como plazo ordenatorio, el nombramiento definitivo deberá

formalizarse en un plazo de un año, contado desde la fecha en que se configure el estado de vacancia.

Artículo 17. Reserva de plazas por disposición legal

La Empresa, en estricto apego al ordenamiento jurídico vigente y aplicable, reservará el número de plazas que disponga la normativa correspondiente para ser provistas por personas con discapacidad o por personas afrodescendientes, siempre que se cumplan los requisitos del puesto y existan oferentes idóneos disponibles. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otra reserva de plazas que se establezca por ley.

Artículo 18. De los nombramientos en propiedad por interinato prolongado

La Empresa otorgará el nombramiento por plazo indefinido (en propiedad) a la persona trabajadora que haya ocupado una plaza vacante de forma ininterrumpida por un periodo superior a un año, siempre que la plaza sea de naturaleza permanente. Lo anterior se realizará previa comprobación de idoneidad de la persona trabajadora.

En el caso de que la Dirección de Capital Humano determine la no idoneidad de la persona trabajadora y ésta no se encuentre conforme con el resultado, la persona podrá presentar aquellas gestiones y recursos de revocatoria y apelación que a lo interno se encuentren regulados para este tipo de supuestos en la normativa interna de la Empresa. Cuando la persona implicada así lo solicite, el Sindicato podrá brindarle el acompañamiento debido en la gestión de su caso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable si, al cumplirse el año de ocupación por parte de la persona trabajadora interina, la Empresa ya hubiese iniciado formalmente un concurso o procedimiento para llenar dicha vacante.

Artículo 19. Nombramiento en plazas de carácter temporal

Las plazas de carácter temporal serán cubiertas preferentemente por personal activo de la Empresa en resguardo del principio de idoneidad. En caso de que no exista personal que cumpla con los requisitos correspondientes, la Empresa podrá realizar un concurso externo.

SECCIÓN III. CRITERIOS Y CONDICIONES DE NOMBRAMIENTO Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 20. Período de prueba

Toda persona trabajadora, ya sea nombrada interinamente o en propiedad, cumplirá un período de prueba de tres meses de servicio continuo, contado a partir de su fecha de ingreso o desde el momento en que asuma un puesto distinto. Vencido dicho plazo, si la evaluación efectuada por su superior inmediato resulta satisfactoria, se ratificará su condición en el puesto desempeñado; en caso contrario, se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal. Cuando la persona trabajadora cuente previamente con una plaza en propiedad, podrá reintegrarse a su puesto original.

La evaluación referida se realizará con una antelación de quince días naturales previo a su vencimiento, mediante la aplicación de los instrumentos técnicos que defina la Empresa.

El plazo indicado en el párrafo primero del presente artículo no será aplicable cuando se establezca un período de prueba distinto en la normativa vigente y aplicable a RECOPE para casos particulares, ni cuando la persona nombrada ya se encuentre ocupando el cargo al momento del nombramiento y haya superado previamente el período de prueba.

Artículo 21. Manual de Procedimientos para la Contratación y Promoción del Personal

RECOPE mantendrá actualizado el Manual de Procedimientos para la Contratación y Promoción del Personal, el cual deberá guardar plena coherencia con el Manual Descriptivo de Puestos, lo dispuesto en la presente Convención Colectiva y la legislación aplicable a la Empresa.

La Empresa someterá a consulta previa de SITRAPEQUIA las modificaciones que se propongan al Manual a fin de que dicho Sindicato emita sus recomendaciones dentro del plazo perentorio de diez días hábiles; en el caso de que se trate de una reforma integral, el plazo será de quince días hábiles. La Administración podrá separarse mediante acto motivado para la decisión final.

El Sindicato podrá solicitar a la Empresa, de manera justificada la revisión del Manual Descriptivo de Puestos, cuando así lo estime pertinente.

Artículo 22. Valoración integral para los movimientos de personal

Para efectos de los procesos de movimiento de personal, la Empresa valorará integralmente la idoneidad de la persona trabajadora, su especialización, experiencia y antigüedad, así como el conocimiento técnico y el resultado de la entrevista realizada por la jefatura respectiva. En los puestos que impliquen personal a cargo, se considerará adicionalmente la capacidad de liderazgo.

Cuando dos o más personas candidatas cumplan con los criterios antes señalados habiendo constatado su idoneidad, y se encuentren en igualdad de condiciones respecto del puntaje obtenido, la antigüedad laboral acumulada en la Empresa se aplicará como criterio de desempate.

Los requisitos de admisibilidad y los factores a considerar serán definidos por la Dirección de Capital Humano para cada caso específico, en conjunto con las pruebas y evaluaciones aplicables, entre otros.

Artículo 23. Criterios para movimientos de personal en puestos no profesionales

En todo proceso de movimiento de personal para puestos del estrato no profesional, ya sea vertical u horizontal, la Dirección de Capital Humano efectuará el nombramiento de la persona que resulte idónea, con base en una valoración integral de los siguientes factores:

a) Conocimiento técnico /profesional
b) El resultado de las pruebas aplicadas.
c) Evaluación del desempeño
d) Experiencia relacionada
e) Los años de servicio en la Empresa.

En observancia del principio de idoneidad comprobada quien sea nombrado en el puesto deberá cumplir con los requisitos para ocupar el mismo según lo establecido en el Manual de Puestos o la normativa conexa aplicable.

Artículo 24. Reconocimiento de formación académica en procesos de movimiento de personal

En los procedimientos de movimiento de personal, verticales u horizontales, la Empresa reconocerá y podrá valorar la formación académica de las personas trabajadoras, siempre que se trate de títulos universitarios o grados académicos reconocidos en el país, aun cuando dicha formación sea superior a la exigida para el puesto de que se trate.

Cuando la persona trabajadora cuente con un título universitario afín que, junto con los demás requisitos, le habilite para el ejercicio de una determinada profesión, podrá

participar en los procedimientos de movimiento de personal cuando cuenten con la experiencia atinente al puesto que se requiera según el Manual Descriptivo de Puestos, sin que la antigüedad en la Empresa constituya un requisito de admisibilidad.

Asimismo, se habilita la posibilidad de acceder a puestos de ingreso del estrato no profesional cuando la persona aspirante cuente con el grado académico en alguna de las áreas de especialización requeridas para el cargo, conforme al Manual Descriptivo de Puestos, aun cuando no cuente con los años de experiencia en esas áreas, siempre que acumule años de servicio efectivos en la Empresa en cualquier puesto. En todo caso, la persona deberá realizar las pruebas técnicas que correspondan para acreditar su idoneidad y cumplir con los demás requisitos exigidos para el puesto.

En todos los supuestos anteriores, la valoración y aplicación de estos criterios deberá realizarse en resguardo de la idoneidad comprobada de la persona sobre la cual recaiga el nombramiento, conforme a los requerimientos legales y técnicos que determine la Dirección de Capital Humano.

Artículo 25. Formación técnica y certificación para efectos de movimientos de personal

Para promover la continuidad del negocio, garantizar la seguridad energética nacional y aprovechar los conocimientos y habilidades desarrollados por las personas trabajadoras en las distintas áreas de la empresa:

1. La Empresa procurará la capacitación y certificación de personal con experiencia en los puestos que no cuente con los requisitos académicos respectivos al momento de entrar en vigor la presente convención colectiva,

a fin de garantizar la correcta prestación del servicio de la Empresa y la debida ejecución de las labores del personal.

2. Para los movimientos del personal, la Empresa reconocerá la formación técnica, según corresponda al puesto, de aquellos institutos e instituciones, públicas o privadas, que sean reconocidas por el Ministerio de Educación Pública o por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada -CONESUP-, de conformidad con el ordenamiento jurídico nacional. Lo anterior, siempre que proporcionen los conocimientos y habilidades necesarias en las áreas de especialización establecidas en el Manual Descriptivo de Puestos.

Artículo 26. Plan de sucesión

La Administración elaborará e implementará un plan de sucesión para las áreas y puestos calificados como críticos. Para tales efectos, deberá identificar, mediante un proceso de selección de carácter técnico a las personas idóneas que cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos, a fin de que reciban la capacitación correspondiente y la transferencia de conocimientos necesaria para desempeñar las funciones de cada puesto de manera óptima y asegurar la continuidad del servicio, sin interrupciones.

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

Artículo 27. Traslados y permutas

Atendiendo al interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos y habiendo consenso entre las partes, RECOPE de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Marco de Empleo

Público y los artículos 22 y 23 de su Reglamento, podrá realizar traslados y permutas intra e inter-entidades y órganos, ya sean temporales o permanentes.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 28. Carrera Administrativa

La Empresa respetará el principio de carrera administrativa y desarrollará procesos de gestión del desarrollo orientado a garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano, salvo en aquellos supuestos en que resulte aplicable el régimen de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el artículo 25 de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 29. Sobre la estabilidad laboral en RECOPE

Toda persona trabajadora contratada a plazo indefinido en una plaza vacante, que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba, será trabajador o trabajadora permanente de la Empresa y solo podrá ser removida cuando haya incurrido en faltas disciplinarias que sean causal de despido debidamente comprobadas mediante el 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 con lo dispuesto en esta Convención Colectiva y la normativa que resulte aplicable a dichos procesos.

Artículo 30. Supresión de plazas por reorganización empresarial

Cuando por motivo de innovaciones técnicas o de reformas al proceso industrial, éste derive en una reorganización empresarial parcial o total, y fuere necesario suprimir plazas, la Empresa podrá despedir a las personas trabajadoras que las ocupan,

siguiendo el debido proceso y con responsabilidad patronal. En tal caso no podrá contratar nuevo personal para ocupar las plazas suprimidas.

Cuando RECOPE requiera realizar estos procesos previamente deberá suministrar la información pertinente a SITRAPEQUIA para su análisis y para la remisión de observaciones 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 y demostrables.

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

Artículo 31. Alternativa a la reinstalación judicial

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

CAPÍTULO IV. CONDICIONES GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

SECCIÓN I. LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y FUNCIONES DEL PERSONAL

Artículo 32. Lugar de trabajo

Las personas trabajadoras de RECOPE prestarán sus labores en los diferentes centros de trabajo ubicados en todo el país.

No obstante, en virtud de la naturaleza del servicio que presta RECOPE, de justificarse la necesidad empresarial y respetando los derechos adquiridos, así como los derechos laborales de las personas trabajadoras, en caso de excepción muy calificada, por situaciones de emergencia ante hechos sobrevinientes, la Empresa podrá requerir a la persona trabajadora la prestación temporal de servicios en cualquier otro centro de trabajo. Para ello, la empresa deberá justificar el cambio por escrito con base en criterios técnicos y objetivos que demuestren la necesidad o coyuntura temporal y excepcional que justifica la medida; ante lo anterior, la Empresa reconocerá a la persona trabajadora el pago de los viáticos y traslado durante el tiempo que dure el cambio, siempre que corresponda, según el caso concreto.

La persona trabajadora tendrá el deber de acatar lo dispuesto por la Empresa a menos que demuestre una imposibilidad objetiva, lo que deberá hacer de forma inmediata a la instrucción, aportando la debida documentación de respaldo, salvo que se le presente a la persona una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual, en todo caso deberá informar y justificar de manera oportuna.

Queda claro que el traslado del lugar de trabajo regulado en este artículo no aplicará para aquellos casos en los cuales debido a la naturaleza del puesto la persona deba realizar giras como parte de sus obligaciones laborales ordinarias.

Según el puesto, el trabajo se podrá realizar de forma presencial o mediante la modalidad de teletrabajo, atendiendo lo acordado entre las partes desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad a éste; lo anterior en atención a lo regulado en la presente Convención Colectiva y la normativa interna y externa que resulte aplicable; sin perjuicio de lo indicado en el artículo 39 del Código de Trabajo.

Artículo 33. Del teletrabajo

RECOPE podrá implementar el teletrabajo como modalidad laboral voluntaria, para aquellos puestos cuya naturaleza y sus funciones lo permitan.

Se regirá por el acuerdo entre las partes con base en la normativa interna y externa vigente y aplicable. En este caso, cualquiera de las partes podrá solicitar su revocación de forma justificada, siguiendo el procedimiento regulado por normativa interna.

Artículo 34. Funciones, deberes y responsabilidades de las personas trabajadoras

Las funciones, deberes y responsabilidades asumidas por las personas trabajadoras responderán a lo establecido en el Manual Descriptivo de Puestos y la naturaleza del cargo ocupado de forma indefinida o temporal y en concordancia con lo establecido en esta Convención Colectiva.

Las personas trabajadoras de la Empresa deberán realizar aquellas funciones que sean compatibles con el perfil del cargo que ocupan, ya sea en la dependencia en la que formalmente se encuentren nombradas o en cualquier otra que temporalmente se requiera, atendiendo a la necesidad objetiva del servicio, el buen manejo y aprovechamiento de los recursos humanos. Además, las funciones deberán ser acordes con las fuerzas, aptitudes, destrezas, estado y conocimiento bajo las cuales la persona presta sus servicios y siempre deberán cumplir con los requisitos legales aplicables.

En todos los casos señalados en el párrafo anterior, las funciones que se asignen deberán respetar la salud e integridad de la persona trabajadora y no deberán representar un perjuicio en los elementos esenciales del contrato laboral, como lo son la jornada, la jerarquía o el salario.

En caso de negativa de cumplir las funciones asignadas, la persona trabajadora podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria, conforme las particularidades del caso concreto y la legislación aplicable. Lo mismo aplicará cuando un titular subordinado o superior inmediato asigne funciones en forma contraria a lo dispuesto en este artículo.

De conformidad con el artículo 361 de la Ley General de la Administración Pública, la Administración concederá un plazo de diez días hábiles al Sindicato para que exponga su parecer en relación con las disposiciones de carácter general que modifiquen el Manual Descriptivo de Puestos y afecten a las personas trabajadoras.

SECCIÓN II. DE LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO

APARTADO I. JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 35. Jornada de Trabajo

Para asegurar la buena prestación y continuidad de los servicios que brinda, la Empresa podrá implementar diferentes jornadas de trabajo. Las jornadas de trabajo que se implementen deberán respetar los límites que regula el Código de Trabajo y lo dispuesto en la presente Convención Colectiva de trabajo.

RECOPE tendrá la potestad de establecer turnos de trabajo de acuerdo con sus necesidades y el servicio que brinda. 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. RECOPE no podrá modificar la jornada de trabajo a ninguna persona trabajadora de forma unilateral, sin perjuicio de lo regulado en la presente Convención.

Atendiendo a un interés empresarial, las jornadas de trabajo se podrán modificar por mutuo acuerdo debidamente documentado y justificado; ante el cambio de jornada, los salarios se ajustarán según corresponda.

Artículo 36. Modificación temporal de la jornada

Cuando por necesidad empresarial, conforme criterios técnicos y objetivos, que deberán constar por escrito, se modifique el rol de trabajo en el cual se desempeña una persona trabajadora que se encuentra, en jornada rotativa, la persona trabajadora mantendrá la remuneración propia del turno en el cual se encontraba previo al cambio, en el tanto le resulte más favorable.

Esta disposición no aplicará en los siguientes casos:

a) Cuando la Empresa se vea obligada a paralizar total o parcialmente sus operaciones.
b) Cuando la persona trabajadora que se desempeñe en jornada rotativa varíe de jornada en razón del cambio de puesto y plaza.
c) Cuando la persona trabajadora solicite el cambio de rol por motivos de interés personal.

La aplicación del presente artículo será excepcional y las modificaciones deberán ser por tiempo definido mientras se mantenga la necesidad que originó el cambio.

Artículo 37. Habilitación de turnos (jornada rotativa)

En virtud de la naturaleza del servicio que presta RECOPE, se habilita a trabajar por turnos en todos los centros de trabajo de la Empresa (jornada rotativa).

El personal destacado en los diferentes centros de trabajo a la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, mantendrán su jornada ordinaria de trabajo y realizarán su labor en el horario que establezca la Administración según las

necesidades empresariales. No obstante, por acuerdo de partes, se podrá cambiar la jornada de todas las formas que admita la legislación vigente.

Atendiendo lo indicado en el párrafo primero, la Administración podrá determinar la aplicación de turnos rotativos cuando realice los nombramientos de personas sobre plazas vacantes.

Artículo 38. Cambios temporales de turno

La Empresa deberá notificar a las personas trabajadoras todo cambio de turno temporal por cualquier medio oficial escrito o electrónico constatable, 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. El titular subordinado deberá delimitar el período en el que aplicará el cambio temporal de turno.

En virtud de la naturaleza del servicio que presta RECOPE, ante casos especiales y calificados, debidamente justificados por la Empresa, se podrá solicitar el cambio de turno al personal con una anticipación menor a la señalada. En este supuesto se deberá pagar una compensación equivalente al salario ordinario del turno que tenía asignado previo al cambio, más el salario de las horas efectivamente laboradas en el nuevo turno, salvo en casos de fuerza mayor. Cuando por dicho cambio de turno la persona trabajadora tenga más días libres de los establecidos en la semana, la Empresa cubrirá el salario del día o días libres adicionales.

El personal podrá excepcionarse de presentarse a laborar en el nuevo turno indicado, cuando cuente con una causa justa y objetiva, caso fortuito, fuerza mayor y/o asuntos familiares ineludibles e impostergables que se lo impidan, misma que deberá hacer de conocimiento de su superior inmediato aportando la prueba y /o justificaciones correspondientes en el momento en el que se recibe la indicación o en el que se presente la imposibilidad.

Todo cambio de turno deberá respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Artículo 39. Rotación de descansos y roles

En las áreas organizativas o dependencias en las que se labore las veinticuatro horas continuas, la Empresa deberá rotar al menos una vez al año los días de descanso a las personas que trabajan en jornada rotativa o en turnos.

Artículo 40. Límite del tiempo de trabajo

La jornada ordinaria más la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias, salvo por las excepciones dispuestas en el artículo 140 del Código de Trabajo. La jornada extraordinaria deberá ser laborada y será reconocida y pagada de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo.

Artículo 41. Jornada extraordinaria

Las personas trabajadoras de RECOPE estarán en la obligación de laborar jornada extraordinaria cuando así lo requiera la Empresa de forma justificada y excepcional.

La jornada extraordinaria deberá ser, previamente, requerida por escrito a la persona trabajadora por parte del superior inmediato, con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas.

La debida antelación mencionada en el párrafo anterior, no será aplicable en casos de atención de emergencia calificada o situación emergente en la que el aviso podrá ser inmediato en aras de garantizar la continuidad del servicio público que brinda RECOPE. En el plazo máximo de cuarenta y ocho horas se deberá enviar por escrito, mediante correo oficial, por parte del superior responsable, la solicitud del tiempo extraordinario que fue ya aprobado, esto para efectos del trámite de pago respectivo y su debida justificación. La comunicación se deberá enviar a la persona trabajadora

con copia al titular subordinado. Según las excepciones establecidas en el artículo 140 del Código de Trabajo y bajo circunstancias de imperiosa necesidad, imprevisibles, atención a una emergencia o en aquellos casos en que no llegue el relevo del puesto, el superior inmediato resolverá lo correspondiente.

El personal podrá excepcionarse de la obligación de jornada extraordinaria cuando cuente con una causa justa y objetiva, caso fortuito, fuerza mayor o asuntos familiares ineludibles e impostergables que se lo impidan, lo que deberá hacer de conocimiento de su superior inmediato aportando la prueba y /o justificaciones correspondientes en el momento en que se recibe la solicitud de laborar tiempo extraordinario o en el que se presente la imposibilidad. De no contarse con la evidencia en el momento inmediato a la negativa, se tendrá un plazo máximo de cuarenta y ocho horas para presentar lo pertinente.

Las personas trabajadoras que laboren jornada extraordinaria por solicitud de su superior inmediato tendrán derecho al pago correspondiente.

Artículo 42. Comunicación y exigibilidad de la jornada extraordinaria

Para que la obligación de laborar jornada extraordinaria, dispuesta en el artículo anterior, sea exigible, la comunicación escrita por parte del superior inmediato, deberá ser debidamente conocida por la persona trabajadora; caso contrario, no podrá exigirse el cumplimiento de labores.

Lo señalado, no aplicará cuando exista ya establecido un régimen de disponibilidad con la persona trabajadora debido a la obligación de permanecer expectante.

Al momento de requerir la jornada extraordinaria, el superior inmediato deberá considerar los roles y tiempos de descanso de las personas trabajadoras, esto en resguardo de su salud e integridad, así como la seguridad y continuidad en la prestación del servicio.

Artículo 43. Períodos de descanso y día no laboral (conocido a lo interno como DP)

Las personas trabajadoras cubiertas por la presente Convención, que laboren en jornada continua disfrutarán de los siguientes descansos remunerados:

a) Quince minutos de descanso durante el curso de la jornada según lo disponga la Empresa.
b) Quince minutos de descanso, cuando laboren por más de dos horas adicionales a ocho horas continuas de trabajo.
c) Treinta minutos para tomar almuerzo o cena (dependiendo de la jornada que laboren), según lo disponga la Empresa entre la hora previa y la posterior a la mitad del horario del trabajador o, en su defecto, a la mitad de dicho horario. En caso de que el trabajador disponga no consumir alimentos, este tiempo se respetará para efectos de descanso.
d) Un descanso diario de doce horas, entre la finalización de una jornada o turno efectivamente laborado y el inicio del otro;
e) Un día no laboral, de las 00:00 a las 24:00 horas, que será disfrutado de forma inmediata anterior al día de descanso.
f) Un día absoluto de descanso semanal, de las 00:00 horas a las 24:00 horas, de conformidad con lo establecido por el artículo 152 del Código de Trabajo.

A la persona trabajadora no le será imputable responsabilidad alguna por situaciones acaecidas durante el disfrute efectivo de su tiempo de descanso, siempre y cuando éstas no le sean imputables por acciones u omisiones de su parte, fuera de dicho tiempo.

En los descansos indicados en los incisos a), b) y c), la persona trabajadora, dado que labora en jornada continua, solo podrá salir del centro de trabajo con autorización del superior inmediato.

Ante casos calificados y excepcionales, en los cuales pueda verse afectado, de forma notoria y grave, el servicio público y/o la integridad de las personas o bien las instalaciones y bienes de la Empresa, el superior inmediato podrá requerir al personal a su cargo, la ejecución de labores en los tiempos de descanso indicados; bajo ese supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a que se reponga dicho tiempo, durante la jornada laboral, dentro de las dos horas siguientes a la inicialmente dispuesta para ello; el superior inmediato deberá asegurar el disfrute de dicho tiempo. Sin embargo, si por las razones indicadas, aun así el trabajador no disfruta de los descansos regulados en los incisos a), b) y c), la Empresa lo indemnizará con un pago sencillo adicional proporcional al tiempo del que se trate. Además, solventada la situación excepcional, el superior inmediato dará aviso al Sindicato suscribiente, dentro del plazo de 5 días hábiles, para que pueda valorar lo correspondiente. La interrupción excepcional del tiempo de descanso, en los términos regulados en este artículo, solo podrá efectuarse una única vez durante el horario de la persona.

En caso de que las personas trabajadoras no puedan disponer de su tiempo de descanso, conforme lo indicado de previo, por disposición de los titulares subordinados competentes, la persona trabajadora afectada deberá reportarlo al Gerente respectivo, quien tomará las acciones disciplinarias y civiles (posible responsabilidad de reintegro) que correspondan, de conformidad con las particularidades del caso concreto.

Corresponderá al superior inmediato, organizar los períodos de descanso de su personal, de manera que no se vea interrumpida la prestación del servicio público.

Los incisos a), b) y c) de la presente norma no aplicarán al personal cuya condición se subsuma en los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo.

Artículo 44. Tiempo en la jornada laboral para preparar herramientas de trabajo

Las personas trabajadoras en áreas operativas que manejen herramientas, gozarán de diez minutos para alistarlas al inicio y de diez minutos para devolverlas previo a la terminación de cada jornada, en su debido sitio de almacenamiento y custodia.

APARTADO II. HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 45. Horarios de trabajo

La Administración establecerá los horarios de todas las 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.

En virtud de la naturaleza del servicio que presta RECOPE, los horarios deberán garantizar la continuidad de las operaciones de la Empresa en aquellos procesos cuya atención se requiera las veinticuatro 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.

Artículo 46. Cambio de horarios de trabajo

Los horarios de trabajo, dentro de una misma jornada, podrán ser variados por RECOPE de manera temporal o permanente atendiendo a razones objetivas debidamente justificadas o por necesidad empresarial, siempre que con ello no se le cause un perjuicio grave demostrable a la persona trabajadora.

La comunicación del cambio permanente del horario se deberá realizar con al menos cinco días hábiles de antelación; no obstante, si el cambio de horario que se requiere se justifica en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito relacionado con la continuidad y/o seguridad en la prestación del servicio público, el cambio se comunicará tan pronto como sea posible. La Empresa deberá notificar a las

personas trabajadoras todo cambio de horario por cualquier medio oficial escrito o electrónico constatable dentro de la jornada laboral.

SECCIÓN III. VACACIONES

Artículo 47. Del derecho a vacaciones

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

La Empresa señalará la época en que las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones, la cual deberá ubicarse dentro de las quince semanas posteriores al cumplimiento de las cincuenta semanas de servicio continuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 155 del Código de Trabajo.

La compensación de vacaciones estará prohibida salvo por los supuestos establecidos en el Código de Trabajo.

El disfrute efectivo del período vacacional será obligatorio e irrenunciable. La Empresa será responsable de velar por el estricto cumplimiento de esta disposición. Por razones excepcionales, sobrevinientes y considerando la naturaleza del servicio que brinda la Empresa, ésta podrá disponer la suspensión de las vacaciones de la persona trabajadora quien podrá justificar una imposibilidad material para cumplir dicha solicitud.

Artículo 48. Período de vacaciones

Las personas trabajadoras de la Empresa disfrutarán de un período vacacional de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos. Lo anterior deberá aplicarse sin perjuicio de los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas respecto a periodos superiores a los veinte días señalados.

Artículo 49. Rol de vacaciones

La jefatura inmediata tendrá la obligación de elaborar el rol de vacaciones del personal a su cargo y de velar por su efectivo disfrute. Para la programación de dichos roles deberá asegurarse que no se afecte la adecuada continuidad de las operaciones de la Empresa ni se menoscabe la finalidad del descanso; y se podrá tomar en consideración las necesidades de las personas trabajadoras.

Cuando la persona trabajadora deba participar en una gira laboral, el inicio de sus vacaciones no podrá fijarse sino hasta la conclusión de la misma. Para efectos de este artículo, se considerará parte integrante de la gira el día correspondiente al regreso hacia el centro de trabajo respectivo.

Artículo 50. Remuneración de las vacaciones

Las vacaciones serán pagadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 del Código de Trabajo.

SECCIÓN IV. DEL DESCANSO PROFILÁCTICO

Artículo 51. Descanso profiláctico

Las personas trabajadoras que desempeñen de manera ordinaria puestos cuyas funciones impliquen exposición directa y constante a materiales, ambientes o condiciones especiales de riesgo que puedan afectar su salud física y/o mental, tendrán derecho a un descanso remunerado de carácter profiláctico, en los términos que se establecen en el presente artículo.

El derecho al descanso profiláctico corresponderá a cinco días hábiles por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de la Empresa. El disfrute de vacaciones, las incapacidades médicas, así como las licencias y permisos concedidos conforme a la normativa interna y externa aplicable, no interrumpirán el cómputo

correspondiente; sin embargo, dichos períodos no serán contabilizados para efectos de acumulación de las cincuenta semanas. Lo anterior será igualmente aplicable a cualquier otra causa análoga.

El descanso aquí regulado corresponderá a una medida de carácter preventivo y descongestionante para el organismo y la salud mental de quien lo disfrute y busca, a la vez, el resguardo de la continuidad en la prestación del servicio público y la eficiencia de la Empresa. No se considerará como un derecho adquirido, pudiendo ser eliminado en el momento en que se demuestre técnicamente que ha perdido su finalidad preventiva o descongestionante, o bien, cuando la exposición al factor de riesgo se haya suprimido como resultado de cambios en las condiciones de trabajo o en las tareas asignadas.

Este descanso no podrá ser compensado en dinero, fraccionado ni acumulado.

RECOPE velará porque el derecho al descanso profiláctico sea efectivamente ejercido en el semestre siguiente a aquel en que la persona trabajadora disfrute sus vacaciones ordinarias.

La Empresa emitirá en un plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigencia de la Convención Colectiva, el Reglamento aplicable a este reconocimiento.

Este reglamento contemplará los puestos que podrían recibir el reconocimiento así como los factores o causas de riesgo que deben considerarse para la definición de los puestos mencionados, los procedimientos, responsabilidades y demás asuntos necesarios para que se genere una adecuada implementación, uso y control del descanso.

Para efectos de aprobar y actualizar el Reglamento, la Empresa dará audiencia previa al Sindicato por un plazo de diez días hábiles para la debida revisión. Dentro de este plazo, el Sindicato podrá solicitar a la Empresa la conveniencia de efectuar sesiones

de trabajo para la discusión de la propuesta reglamentaria. Además, el Sindicato podrá presentar las observaciones que estime pertinentes, lo cual podrá ser considerado por la Empresa y, en caso de no considerarlas, se remitirá una respuesta escrita y justificada en la cual se exponga lo correspondiente.

SECCIÓN V. DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 52. Reconocimiento del salario como derecho fundamental

RECOPE reconoce el salario como un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras y un elemento esencial de la relación laboral.

La Empresa respetará la normativa interna y externa aplicable tendiente a la protección del salario, el aguinaldo y el salario escolar.

Artículo 53. Política salarial de la Empresa

Recope defenderá y promoverá, dentro de sus competencias, 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. Para los efectos indicados, la Empresa 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, tanto interno como externo.

c) Que los salarios resulten conformes con la legislación 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 establecidos en la Empresa estén en armonía con las condiciones económicas y financieras de la Empresa y que atiendan a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 54. De los esquemas salariales

El esquema salarial de la Empresa será el salario global, sin perjuicio de la aplicación del esquema de salario compuesto (base más pluses) al personal que sea remunerado con dicha modalidad.

Cuando se establezca por norma de rango legal un componente salarial que se deba reconocer a determinadas personas trabajadoras de la Empresa, éste deberá incorporarse al salario global o al salario compuesto en lo que corresponda, según la naturaleza del esquema.

Artículo 55. Modalidad y periodicidad de pago

La Empresa pagará los salarios bajo la modalidad de pago mensual, con adelanto quincenal. La Dirección de Capital Humano hará los ajustes correspondientes a los salarios de las personas trabajadoras en la modalidad de pago diario, para que no sufran ninguna disminución en su salario al aplicarse la modalidad mensual.

Artículo 56. Reconocimiento salarial por sustitución temporal

Cuando una persona trabajadora sustituya temporalmente a otra que ocupe un puesto de superior categoría, tendrá derecho a percibir el salario del puesto que

sustituye, conforme a la normativa interna y externa que resulte vigente y aplicable en la Empresa.

Para todo caso de sustitución temporal, el superior inmediato deberá realizar las gestiones internas necesarias para que exista un nombramiento oficial en el puesto que la persona asume y el pago se realizará sin importar el plazo o duración de la sustitución.

Artículo 57. Compensaciones adicionales al salario

El personal que sea remunerado bajo el esquema de salario compuesto que, en razón de los riesgos derivados de laborar en altura, con altas temperaturas, o labores de soldadura a las cuales están expuestos en el ejercicio de las actividades propias de su puesto, se le reconocerá un monto nominal equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario base del respectivo puesto a julio del 2018. El reconocimiento de las remuneraciones de altura, temperatura y soldadura se calculará por el tiempo efectivo en que la persona trabajadora se encuentra laborando bajo estas condiciones.

a) **Altura:** El personal operativo que realice labores efectivas a una altura mayor a diez metros, bajo las siguientes condiciones:
    i. Labores de altura efectivas en tanques, esferas, torres de comunicación y calderas.
    ii. Las labores en altura deberán ser autorizadas previamente por el titular subordinado y/o el superior inmediato.
b) **Temperatura**: El personal operativo que realice labores expuesto a altas temperaturas, bajo las siguientes condiciones:
    i. Labores efectivas en el interior de las unidades de las instalaciones con temperatura de cuarenta y cinco grados celsius o más.

ii. En la reparación en el exterior de los sistemas de calderas en operación que registren también, en el exterior, temperaturas de cuarenta y cinco grados celsius o más.
iii. En el mantenimiento interior de tanques que registren, en el interior, temperaturas de cuarenta y cinco grados celsius o más.
iv. Labores efectivas de carga y descarga de productos bajo una temperatura de cuarenta y cinco grados celsius o más.
v. Las labores de temperatura deberán ser autorizadas previamente por el titular subordinado y/o el superior inmediato.

c) **Soldadura**: El personal operativo que realice de forma efectiva labores de soldadura, bajo las siguientes condiciones:
i. Labores efectivas en 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).
ii. La aprobación de las pruebas o requisitos necesarios para la obtención de dicha certificación será responsabilidad de cada persona trabajadora. Sin esta certificación no podrá recibir el pago de soldadura.
iii. Las labores de soldadura deberán ser autorizadas por el titular subordinado y/o el superior inmediato.

Corresponderá al titular subordinado, llevar el debido y oportuno control de las bonificaciones adicionales en los sistemas de recursos humanos para el pago de nómina.

Asimismo, en RECOPE se reconocerá un monto nominal por concepto de peligrosidad. En este sentido, el personal bajo el sistema de remuneración de salario compuesto, en razón a la peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones de

forma permanente en las Terminales, Estaciones de Bombeo y Mantenimiento, áreas de Poliducto y Terminales Aeroportuarias y Portuarias, se le reconocerá un monto nominal equivalente al diez por ciento del salario base del respectivo puesto a julio del 2018, no aplicable bajo la modalidad de teletrabajo.

El reconocimiento se hará de forma de manera temporal (al menos una jornada completa) o permanente a las personas que laboren en esos centros de trabajo.

Para el personal bajo el sistema de salario global, el componente se encontrará incluido en la metodología de valoración del trabajo.

Artículo 58. Remuneración del trabajo en día de descanso absoluto

Cuando se labore el día de descanso absoluto (DL), se pagará doble, de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo. En caso de trabajar horas extraordinarias dicho día, se pagará el 50% adicional dispuesto en el artículo 139 del Código de Trabajo sobre el valor doble del valor de las horas de ese día.

Artículo 59. Pago del día no laboral del personal cuando se trabaja

Cuando una persona trabajadora sea requerida para prestar servicios en su día no laboral, la Empresa le reconocerá el tiempo laborado conforme lo establece el Código de Trabajo para la remuneración de la jornada extraordinaria.

CAPITULO V. DE LAS INCAPACIDADES Y DE LAS CITAS MÉDICAS

Artículo 60. Subsidio patronal complementario por incapacidad

Para los efectos del presente artículo la incapacidad médica responde al período de reposo ordenado por los médicos u odontólogos de la Caja Costarricense de Seguro Social -CCSS-, médicos autorizados por esta o por el Instituto Nacional de Seguros -INS-, a la persona trabajadora asegurada que no esté en posibilidad de laborar por

pérdida temporal de las facultades o aptitudes para el desempeño de las labores habituales u otras compatibles con éstas. Su fin último es propiciar la recuperación de la salud mediante el reposo de la persona trabajadora y su reincorporación al trabajo.

De conformidad con la normativa aplicable, la incapacidad habilitará a la persona trabajadora al cobro del correspondiente subsidio a la Caja Costarricense de Seguro Social o al Instituto Nacional de Seguros, según el caso; asimismo, le otorgará derecho al subsidio patronal de conformidad con los términos y límites establecidos en la legislación y en el presente artículo.

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

1) La Empresa completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire la Caja Costarricense del Seguro Social a la persona trabajadora, a fin de que reciba, como subsidio de incapacidad, lo proporcional al cien por ciento de su salario. Lo anterior aplicará en incapacidades continuas hasta por un año; lo anterior incluye el pago del subsidio proporcional al cien por ciento de salario los primeros tres días de incapacidad.
   Transcurrido el plazo indicado, para todos los efectos, la persona trabajadora recibirá el subsidio a cargo de la Caja Costarricense del Seguro Social.
2) La Empresa completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire el INS a la persona trabajadora, a fin de que reciba, como subsidio de incapacidad, lo proporcional al cien por ciento de su salario.

En ambos casos, para determinar el monto del subsidio que otorgue la Empresa, se utilizará como base el salario que devengue la persona trabajadora al momento de la incapacidad, ya sea el de salario por componentes o el salario global, según corresponda.

Para efectos de la aplicación del presente artículo, la continuidad de la incapacidad a la que se hace referencia se interrumpirá solamente cuando medie entre una y otra un período de trabajo efectivo superior a un mes calendario. Lo anterior aplicará en caso de que la persona trabajadora sea incapacitada en más de una ocasión.

Artículo 61. Citas médicas y desplazamientos

La Empresa concederá permiso con goce de salario para que las personas trabajadoras asistan a consultas médicas, ya sean en la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o medicina privada, siempre que presenten documento idóneo en el que se brinde formal constancia 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 y lo dispuesto en la normativa interna. Cuando la consulta sea fuera de su área de salud y por razones de horario y distancia o indicación médica, la persona trabajadora requiera viajar un día antes y/o después de la consulta, la Empresa podrá otorgar hasta dos días de permiso remunerado. Lo anterior se aplicará de forma excepcional y justificada.

La persona trabajadora deberá informar a su jefatura inmediata de la cita médica con al menos tres días hábiles de antelación, salvo en casos de urgencia comprobada, donde el aviso se dará a la brevedad posible.

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 VI. DE LOS ASUETOS

Artículo 62. Asuetos

La Empresa reconocerá el disfrute con goce de salario de los días de asueto que se establezcan por la autoridad competente con motivo de las fiestas patronales, cívicas o de otra índole que se celebren en los lugares donde se encuentren los centros de trabajo de la Empresa. El reconocimiento se dará para el personal del centro correspondiente. Quienes tengan que mantenerse en labores en días de asueto, tendrán derecho a devengar el pago doble de la jornada.

CAPÍTULO VII. DEL TRANSPORTE COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO

Artículo 63. Servicio de transporte como herramienta de trabajo: principio general y continuidad del servicio

Con el fin de garantizar la continuidad operativa de los servicios públicos que presta la Empresa así como la seguridad, integridad y salud del personal, RECOPE se compromete a mantener, brindar y garantizar el servicio de transporte institucional al personal en todos los turnos laborales, tomando en cuenta la distribución geográfica de las instalaciones y centros de trabajo de RECOPE en el territorio nacional; todo de conformidad con lo establecido en la presente Convención Colectiva.

El servicio se brindará al personal que de forma escrita y justificada lo acredite ante la jefatura inmediata. La jefatura inmediata tendrá un plazo de hasta diez días hábiles para dar respuesta a la solicitud de la persona trabajadora, la cual deberá estar sustentada en razones objetivas y constatables.

La jefatura inmediata deberá tramitar con diligencia las solicitudes de transporte o reembolso, sin dilaciones injustificadas. La supresión, reducción o denegación arbitraria del servicio se considerará una violación al deber de diligencia, así como la normativa nacional e internacional sobre trabajo decente y seguro.

El personal que consigne, sea en la solicitud o bien en la autorización respectiva, información falsa para obtener o generar un provecho indebido del servicio de transporte, podrá incurrir en falta grave por lo que se podrá sancionar, previo cumplimiento del debido proceso.

Artículo 64. Cobertura del servicio

La Empresa se compromete a brindar servicio de transporte para el personal tanto al ingreso como a la salida de la jornada que labore en los siguientes centros de trabajo, en todos los turnos establecidos, conforme a las rutas y horarios que determine la Empresa en el reglamento correspondiente, tomando en cuenta criterios de seguridad, razonabilidad del gasto y eficiencia:

a) Instalaciones de RECOPE – Moín
b) Estación de Bombeo Siquirres
c) Estación de Bombeo Turrialba
d) Terminal El Alto
e) Terminales Aeropuertos
f) Terminal La Garita
g) Terminal Barranca

Para el Edificio Hernán Garrón el servicio se brindará a las personas trabajadoras que deban ingresar o salir de sus labores en horarios en que no exista servicio público remunerado de personas en la modalidad de autobús disponible (esto implica que

tenga rutas, horarios, frecuencias y paradas disponibles en las cercanías al respectivo centro de trabajo).

Sin detrimento de lo regulado en el presente artículo, la Empresa mantendrá el servicio de transporte que se brinda al momento de entrar en vigencia la presente Convención Colectiva.

El servicio descrito en este artículo no implicará que deba habilitarse una ruta específica para cada persona trabajadora desde su residencia hasta el centro de trabajo o la inversa, sino que se podrán habilitar rutas para prestar el servicio, sin perjuicio de las situaciones extraordinarias descritas en esta Convención.

Artículo 65. Transporte en situaciones extraordinarias

La Empresa brindará transporte o reconocerá el monto equivalente del costo real de traslado cuando las personas trabajadoras deban:

1. Atender convocatorias por emergencia o necesidad de la Empresa fuera de la jornada y horario regular de la persona trabajadora, o
2. Laborar tiempo extraordinario en horarios no cubiertos por transporte brindado por la Empresa y por no existir acceso al servicio público remunerado de personas en la modalidad de autobús disponible.

El servicio se dará desde el domicilio o lugar donde se encuentre la persona al momento de requerirlo la Empresa al centro de trabajo o el lugar correspondiente que disponga la Empresa.

El reconocimiento se efectuará conforme a la tarifa vigente aprobada por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos -ARESEP- o, en su defecto, al costo comprobado mediante declaración jurada o comprobante del servicio utilizado.

Artículo 66. Cumplimiento y reglamento

Para los efectos de este capítulo, 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 deberá considerar la continuidad del negocio, la asistencia puntual del personal que recibe el servicio de transporte, su integridad; todo 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. El reglamento no podrá modificar el alcance ni el ámbito de aplicación del servicio de transporte definido en esta Convención Colectiva.

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.

El Sindicato dará seguimiento a la correcta aplicación de estas disposiciones, velando por la protección integral del personal.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 67. Derechos generales de las personas trabajadoras

Sin detrimento de cualquier otro derecho que se desprenda del contrato de trabajo, de la presente Convención Colectiva, del Código de Trabajo u otra normativa aplicable, las personas trabajadoras de RECOPE tendrán los siguientes derechos:

1. Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su puesto y/o condición profesional.

2. A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la dependencia en la que laboran y a ser informados por sus superiores de las tareas que deben desarrollar.
3. Que la Empresa respete sus periodos de descanso diario, semanal y cualquier otro que por ley corresponda, salvo lo previsto en la legislación y la misma Convención Colectiva en cuanto a posibles labores extraordinarias o labores en día de descanso. Asimismo, deberá respetarse el derecho a la desconexión digital del personal.
4. Revisar y/o solicitar copia de su expediente administrativo personal, así como que le sea suministrada cualquier información de carácter personal relacionada con su puesto, funciones, salario, procesos de movimiento de personal y demás aspectos que incidan en el ámbito de sus derechos laborales.
5. Contar con condiciones adecuadas, dignas y seguras que permitan a las madres en período de lactancia realizar la extracción de leche materna durante la jornada laboral, garantizando para ello espacios apropiados, privacidad, higiene, comodidad y acceso a los medios necesarios, de conformidad con la legislación aplicable y las disposiciones reglamentarias vigentes.

Artículo 68. Obligaciones generales de las personas trabajadoras

Sin detrimento de cualquier otra obligación que se desprenda del contrato de trabajo, de la presente Convención Colectiva, del Código de Trabajo o cualquier otra normativa aplicable, será obligación de toda persona trabajadora:

a) 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.

b) Realizar la marca a la hora de entrada, salida y alimentación, cuando se presenta a laborar al centro de trabajo.
c) Justificar la omisión de marca en debida forma, dentro del plazo máximo de cuatro días hábiles contados a partir del día siguiente en que la persona trabajadora cometió la omisión de marca.

Artículo 69. Prohibiciones y compromisos de convivencia laboral

Sin detrimento de cualquier otra obligación que se desprenda del contrato de trabajo, de la presente Convención Colectiva, del Código de Trabajo u otra normativa aplicable, la Empresa y toda persona trabajadora se sujetarán a las siguientes disposiciones:

1. **Integridad, Respeto y Seguridad**

a) Prohibición de violencia y acoso:

En la Empresa se prohíbe de forma expresa, absoluta y permanente la comisión de actos de abuso, maltrato, intimidación, hostigamiento, trato ofensivo o humillante, dirigidos contra otras personas trabajadoras o contra terceros, incluidos proveedores, personas usuarias, visitantes o cualquier otra persona con la que se mantenga relación con ocasión, por causa o como consecuencia del trabajo.

Esta prohibición comprenderá, sin carácter taxativo, cualquier manifestación de violencia o acoso de naturaleza verbal, física, psicológica o sexual, así como el acoso laboral, independientemente de que tales conductas se produzcan de manera reiterada o aislada, y con prescindencia del lugar en que ocurran, siempre que guarden relación con el ámbito laboral.

b) Compromiso Institucional:

RECOPE implementará políticas integrales para prevenir, combatir y sancionar las conductas indicadas, garantizando que las víctimas tengan acceso a vías de recurso,

reparación, apoyo y procesos de investigación efectivos. Todo lo anterior de conformidad con la normativa aplicable.

c) No discriminación:

En la Empresa estará prohibida toda práctica discriminatoria, directa o indirecta, por razones de género, orientación sexual, etnia, religión, filiación política o sindical, así como por cualquier otro motivo de discriminación regulado en el artículo 404 del Código de Trabajo.

Esta prohibición se extenderá, sin carácter limitativo, a la remuneración, las oportunidades de ascenso, el acceso a la capacitación, la estabilidad en el empleo y a cualquier otra condición laboral, garantizando en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades; todo lo anterior de conformidad con la normativa y principios aplicables.

d) Portación de Armas:

Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán terminantemente prohibido portar armas durante la jornada laboral y dentro de las instalaciones de trabajo y vehículos de la RECOPE. Se exceptúan exclusivamente aquellas personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones y requerimientos del puesto, estén debidamente autorizadas para ello.

2. Disciplina, asistencia y desempeño

a) Control de Asistencia:

El registro de puntualidad y asistencia deberá ser realizado de forma directa e indelegable por cada persona trabajadora. Estará prohibido alterar, manipular, dañar o registrar la marca de asistencia correspondiente a otra persona, así como permitir o consentir que un tercero lo haga.

El incumplimiento de lo dispuesto será considerado falta grave contra el deber de buena fe y será sancionado conforme al régimen disciplinario aplicable, previo respeto del debido proceso.

b) Abandono de Trabajo:

En la Empresa estará prohibida la desatención o descuido injustificado de las labores asignadas. Para configurar esta falta, no será necesario que la persona trabajadora salga del centro de trabajo; bastará con dejar de realizar sus funciones sin causa justificada o sin el permiso de la jefatura o superior inmediato.

c) Uso de Bienes y Herramientas:

Los materiales, equipos y activos de la Empresa deberán utilizarse de manera correcta y para los fines laborales para los cuales fueron provistos.

Estará prohibido alterar, dañar o sustraer los equipos, archivos o documentos físicos o digitales.

El uso incorrecto, peligroso o para beneficio de terceros generará responsabilidad disciplinaria y/o económica, previo cumplimiento del debido proceso.

3. Salud y Seguridad Laboral

a) Sustancias Psicoactivas:

En la Empresa estará prohibido presentarse al trabajo o a laborar bajo los efectos del alcohol, sustancias estupefacientes o psicotrópicas. Estos casos se abordarán conforme a las regulaciones, externas o internas, vigentes y aplicables.

Asimismo, estará prohibido introducir, poseer o distribuir dichas sustancias en las instalaciones o vehículos de la Empresa.

b) Higiene y Salud Ocupacional:

Será obligatorio presentarse a laborar cumpliendo con las normas de higiene, seguridad y vestimenta dispuestas por RECOPE para el resguardo de la integridad física del personal y del entorno de trabajo en general.

4. Ética y Confidencialidad

a) Manejo de Información:

Se prohíbe el acceso no autorizado a espacios y sistemas de acceso restringido de la Empresa así como la divulgación de datos sensibles o estrategias comerciales, en cumplimiento con la Ley 7975 de Información No Divulgada.

b) Conflictos de Interés:

Las personas trabajadoras deberán abstenerse de participar en actividades o toma de decisiones que puedan crear conflictos de interés o afectar negativamente la imagen institucional y su deber de probidad.

c) Evaluación Objetiva:

Los instrumentos de evaluación deberán ser objetivos y técnicos, prohibiéndose cualquier valoración basada en cuestiones políticas, religiosas, étnicas o de género o cualquier otra consideración discriminatoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 404 del Código de Trabajo.

La persona trabajadora que incurra en alguna de las prohibiciones contenidas en este numeral podrá ser sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario, previo cumplimiento del debido proceso.

CAPÍTULO IX. DE LAS LICENCIAS Y LOS PERMISOS PARA EL PERSONAL

Artículo 70: Permisos con goce de salario por eventos familiares y salud

La Empresa otorgará permisos remunerados en los siguientes casos, siempre que se aporte la prueba idónea que acredite el hecho generador:

a) **Matrimonio:** Cinco días hábiles cuyo disfrute iniciará el día en el que se celebre el matrimonio.

b) **Fallecimiento:** Cinco días hábiles por el deceso de padres y madres (biológicos o de crianza), hijos e hijas, persona menor de edad de la que se ostente la guarda crianza acreditada por autoridad competente, cónyuge o pareja de hecho o hermanos y hermanas. El disfrute del permiso será a partir del día hábil siguiente al fallecimiento.

c) **Acompañamiento a citas médicas:** Permiso para acompañar a padres y madres (biológicos o de crianza), hijos e hijas, persona menor de edad de la que se ostente la guarda crianza acreditada por autoridad competente, cónyuge o pareja de hecho, cuando la ley o un médico lo prescriba.

d) **Atención por enfermedad grave:** El Director de Área podrá conceder hasta quince días hábiles (continuos o discontinuos) para el cuido de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho que requieran cuidados especiales por causa de accidentes o enfermedades graves. Lo anterior deberá acreditarse por medio de dictamen médico emitido por la Caja Costarricense del Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros.

Este plazo podrá ser prorrogado por el Gerente de Área 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 el plazo de treinta días será el máximo para

conceder en el transcurso de un año, contado a partir del primer día del disfrute de la licencia. El pago se realizará según la jornada y turno ordinario.

El permiso deberá solicitarse con al menos cinco días hábiles de antelación, salvo en casos calificados.

Artículo 71. Permisos para atención de emergencias y situaciones personales

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

1) Cuando una persona trabajadora tenga que ausentarse o retirarse de su jornada laboral, sea previo al inicio de ésta o durante la misma, por recibir llamado, notificándole que ha ocurrido una emergencia que afecte la vida, salud o seguridad de un familiar en primer grado o persona que dependa de forma directa de este, se le otorgará permiso, por el máximo de la jornada laboral restante, para que atienda la emergencia.

   La persona trabajadora deberá justificar y demostrar dentro del plazo de cinco días hábiles, por un medio escrito idóneo la causa de su ausencia o retiro anticipado, a fin de no ser sancionado. Las justificaciones presentadas fuera del plazo señalado se tendrán como extemporáneas.

2) Cuando tenga que comparecer como testigo o actuar en alguna otra diligencia judicial. La persona trabajadora deberá avisar a la jefatura inmediata en el plazo de veinticuatro horas a partir del momento en que sea notificado por la autoridad competente.

Artículo 72. Licencia con goce de salario relacionada al nacimiento o adopción y lactancia

En los casos de nacimiento o adopción de una persona menor de edad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las licencias establecidas en el artículo 95 del Código de Trabajo cuando cumpla con los requisitos para ello. En el caso de la licencia por paternidad, aplicará lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público.

La licencia remunerada por maternidad regulada en el artículo 95 del Código de Trabajo se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales en los términos del artículo 42 de la Ley Marco de Empleo Público.

Las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en estado de lactancia gozarán de los derechos regulados en el capítulo sétimo del Código de Trabajo, sin detrimento de otros derechos reconocidos en la normativa nacional o internacional ratificada.

Artículo 73. Permisos sin goce de salario

Se podrán conceder permisos no remunerados, previo visto bueno de la jefatura, según las siguientes escalas de aprobación:

Duración	Autoridad que Aprueba	Requisitos de solicitud (antelación requerida) y supuestos de otorgamiento
De uno a 3 días hábiles	Jefatura Inmediata	8 días hábiles de antelación salvo casos de urgencia calificada.
Hasta 1 mes	Gerencia General	15 días hábiles de antelación
Hasta 6 meses	Presidencia	15 días hábiles de antelación

Duración	Autoridad que Aprueba	Requisitos de solicitud (antelación requerida) y supuestos de otorgamiento
Hasta un año	Presidencia	15 días hábiles de antelación Se otorgará ante los siguientes supuestos: asuntos graves de familia, estudios académicos, asumir un puesto de trabajo en el sector privado que le brinde experiencia en materias de interés de la Empresa y para la ejecución de proyectos experimentales de traspaso de actividades del sector público hacia el sector privado, que hayan sido aprobados por la Junta Directiva.
Hasta dos años	Presidencia	15 días hábiles de antelación Se otorgará ante los siguientes supuestos: ocupar cargos a instancia de un gobierno extranjero, organismo internacional o regional, cuyas funciones beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del cónyuge de un becario que deba acompañarlo en su viaje al exterior.
Hasta cuatro años	Presidencia	15 días hábiles de antelación Se otorgará ante los siguientes supuestos: a instancia de cualquier institución del Estado o dependencia del Poder Ejecutivo, cónyuge de persona funcionaria nombrada en el Servicio Exterior, o que sea nombrada en otros cargos públicos.

A la persona trabajadora no podrá concedérsele permisos sin goce de salario continuos argumentando motivos iguales o diferentes, hasta después de haber transcurrido por lo menos seis meses del reintegro de la persona trabajadora a sus

funciones, excepto casos muy calificados a criterio de la Presidencia o en su ausencia de la Gerencia General, sin que se perjudiquen los fines de la Empresa.

La Presidencia podrá otorgar un permiso no remunerado para la reducción de hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un período máximo de un año calendario, para que la persona trabajadora pueda cuidar a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional comprobada o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.

Artículo 74: Del procedimiento de impugnación por negativa de licencia o permiso

Toda negativa de la Empresa ante solicitud de licencia o permiso (con o sin goce de salario) deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora gestionante en un plazo no mayor a tres días hábiles, exponiendo las razones técnicas, operativas y/o legales que sustentan la decisión.

En caso de que la solicitud de licencia o permiso sea denegada, la persona trabajadora podrá proceder de la siguiente manera:

1. Recurso de revocatoria: la persona trabajadora podrá presentar un recurso de revocatoria ante la misma autoridad que dictó la negativa dentro de los tres días hábiles posteriores a la notificación.
2. Recurso de apelación: De mantenerse la negativa, la persona trabajadora podrá apelar ante el jerarca superior inmediato de quien denegó el permiso. Esta instancia tendrá cinco días hábiles para dictar la resolución final, la cual agotará la vía administrativa.

CAPÍTULO X. RECONOCIMIENTOS Y AYUDAS SOLIDARIAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 75. Auxilio para sepelio

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la Empresa otorgará una ayuda económica solidaria para gastos de sepelio por la suma de doscientos setenta y cinco mil colones.

Este beneficio se otorgará a quienes perciban un salario inferior o igual al monto exento del impuesto sobre la renta.

El pago se hará a la persona designada por la persona trabajadora ante la Empresa o, en su defecto, a los herederos según el artículo 85 del Código de Trabajo.

Artículo 76. Subsidio para cuido de personas menores de edad

La Empresa otorgará un subsidio mensual para el cuido de hijos e hijas de personas trabajadoras que asistan a centros infantiles acreditados por las autoridades competentes. El subsidio se otorgará para el cuido de personas menores de edad desde los seis meses hasta los seis años y seis meses de edad.

El monto será el siguiente:

- Setenta mil colones mensuales para familias monoparentales.
- Cincuenta mil colones mensuales para familias biparentales.

Este beneficio se otorgará a quienes perciban un salario inferior o igual al monto exento del impuesto sobre la renta.

El monto será reconocido por persona trabajadora y no por cantidad de hijos. En caso de que ambos padres laboren en RECOPE, el beneficio se otorgará a uno de ellos, a su elección. La condición de familia se demostrará mediante declaración jurada simple y la revisión de requisitos que realice la Dirección de Capital Humano.

Artículo 77. Deducción de auxilio por solidaridad

A solicitud de SITRAPEQUIA y con autorización de cada persona trabajadora, la Empresa podrá realizar la deducción de mil colones (o el monto que el Sindicato actualice mediante asamblea o que indique la persona a quien se realizará el rebajo) para apoyar a compañeros (as) en caso de muerte propia, de familiares directos (padres, hijos, cónyuge/conviviente) o pérdida de bienes por desastres naturales.

RECOPE realizará la deducción correspondiente siempre que el Sindicato aporte los documentos de autorización de las personas trabajadoras.

El depósito se realizará a la cuenta acreditada por la persona trabajadora que sufrió el hecho generador.

CAPÍTULO XI. DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 78. Capacitación

La Empresa promoverá la superación y el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, con el fin de fortalecer sus competencias en armonía con los intereses y necesidades institucionales. Para un adecuado aprovechamiento del talento humano y la potenciación de la excelencia, deberá implementar programas de formación, capacitación y desarrollo, los cuales formarán parte del Plan de Capacitación. Asimismo, se garantizará la capacitación pertinente y la transferencia de conocimientos necesarios para la ejecución eficiente de las funciones, asegurando la continuidad en la prestación de los servicios. Para la implementación de este artículo, la Empresa adoptará las medidas necesarias a nivel presupuestario.

Artículo 79. Principios generales

La capacitación en la Empresa se regirá por los siguientes principios generales:

1. **Legalidad y coherencia normativa:** Toda actividad de formación se desarrollará en apego al ordenamiento jurídico, a la normativa interna y a las políticas públicas vigentes.
2. **Pertinencia y relevancia:** Las acciones formativas deberán responder a los intereses de la organización. Las actividades de formación que lleve a cabo RECOPE deberán estar dirigidas a la mejora del desempeño laboral, el fortalecimiento de competencias y la calidad en la prestación de los servicios.
3. **Igualdad de oportunidades:** La capacitación se ofrecerá bajo criterios de equidad, garantizando el acceso sin discriminación por razones de género, edad, condición social, discapacidad, credo, ideología u otras condiciones personales o laborales entre otros.
4. **Eficiencia y eficacia:** Los programas de capacitación deberán diseñarse, ejecutarse y evaluarse procurando el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y el logro de resultados concretos y medibles.
5. **Actualización:** La capacitación será un proceso continuo y sistemático empresarial, orientado al desarrollo profesional y técnico de las personas trabajadoras y a la adaptación de sus competencias frente a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, según las necesidades y posibilidades de la Empresa.
6. **Participación y corresponsabilidad:** El proceso formativo promoverá la participación activa del personal, fomentando la corresponsabilidad en la construcción del conocimiento y en la aplicación práctica de lo aprendido.

Artículo 80. Becas y licencias para actividades formativas (estudios formales, técnicos y actividades formativas en general)

La Empresa contará con un presupuesto anual destinado para otorgar becas al personal para actividades formativas, con el propósito de fortalecer sus competencias, mejorar su idoneidad en el desempeño de las funciones y contribuir a la eficiencia de los servicios que presta RECOPE y de su personal. El presupuesto anual indicado deberá atender a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, según las posibilidades de la Empresa.

Las becas consistirán en un aporte económico destinado a cubrir total o parcialmente el costo del plan de estudios respectivo.

La recepción de solicitud de becas así como su evaluación y asignación, estarán a cargo del Departamento de Desarrollo de Capital Humano.

Asimismo, la Empresa podrá conceder licencias de tiempo para la asistencia a actividades formativas, de conformidad con los principios regulados en la presente Convención Colectiva. Tales licencias podrán formar parte o complementarse con el programa de becas.

Las becas y las licencias reguladas en este artículo, se otorgarán únicamente cuando los estudios sean afines con los intereses, funciones o necesidades, presentes o futuras de RECOPE.

Los requisitos y condiciones para el otorgamiento de becas y licencias de estudio se regularán en la normativa interna correspondiente.

En caso de que las actividades de formación para las que se otorguen becas solicitadas por las personas trabajadoras se dé fuera de la jornada laboral, se entenderá que el tiempo invertido no generará derecho a pago de salario.

En concordancia con la Política para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos en RECOPE, que fomenta el trato equitativo y la igualdad de oportunidades, el presente capítulo será aplicable a todas las personas trabajadoras de RECOPE, sean estas nombradas de forma definitiva o temporal.

Artículo 81. Plan Anual de Capacitación y Formación

La Empresa se compromete a establecer un plan anual de capacitación para el personal, enfocado en el cumplimiento y mejora del servicio público a cargo de la Empresa, el desarrollo profesional, la seguridad laboral, la salud ocupacional y otras áreas pertinentes al desempeño de las funciones, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Los programas de formación podrán incluir cursos, talleres, diplomados, certificaciones u otros mecanismos de actualización técnica y profesional.
b) El Sindicato podrá proponer a la Administración temas o necesidades de capacitación.
c) El tiempo destinado a capacitación dentro de la jornada laboral será considerado parte de dicha jornada, con el pago del salario respectivo.
d) La implementación del plan será responsabilidad de RECOPE, todo de acuerdo con las necesidades y posibilidades, actuales y futuras de la Empresa, mientras que el sindicato se compromete a velar por el fiel cumplimiento del mismo.

Artículo 82. Participación Sindical

El Sindicato se compromete a velar por el fiel cumplimiento del Plan Anual de Capacitación y Becas. Para estos efectos, la Empresa entregará:

a) Una copia del Plan Anual aprobado, dentro de los treinta días siguientes al inicio del año,
b) Los informes de ejecución del Plan que genera la Empresa de forma semestral; dicho informe comprenderá información específica sobre las becas otorgadas, actividades realizadas y niveles de participación del personal. Una vez generado el informe, se compartirá al Sindicato en el plazo máximo de diez días hábiles.

Además, el Sindicato podrá emitir observaciones escritas y fundamentadas, relacionadas con el cumplimiento de las metas del Plan, eventuales desviaciones respecto al Plan originalmente aprobado, el respeto de los principios de igualdad, no discriminación y acceso justo a las oportunidades formativas y el cumplimiento transparente y equitativo del proceso de otorgamiento de becas. Dichas observaciones tendrán carácter recomendativo. Las observaciones, incluso, podrán ser trasladadas a la Gerencia de Administración y Finanzas cuando versen sobre presuntas desviaciones del Plan Anual de Capacitación y/o la incorrecta asignación al personal de los programas respectivos.

CAPÍTULO XII. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 83. Objeto y marco de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño será un mecanismo de mejora continua de la gestión pública y del desarrollo integral de las personas trabajadoras de la Empresa, de conformidad con el Reglamento para la Gestión del Desempeño de RECOPE y demás normativa aplicable. RECOPE contará con instrumentos de evaluación acordes a los lineamientos generales que emita el Ministerio de Planificacion Nacional y Política Económica -MIDEPLAN- y a las directrices vigentes de la autoridad competente. En todo caso, la evaluación deberá respetar los principios de

legalidad, transparencia, objetividad, eficacia, eficiencia, excelencia, mérito, interés general, participación e igualdad y no discriminación establecidos en la normativa laboral vigente y en la presente Convención.

Artículo 84. Fundamentos, alcance y lineamientos de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se basará en indicadores cuantitativos y cualitativos de cumplimiento de metas individuales, vinculados a los procesos y proyectos de la dependencia a la que pertenece la persona trabajadora.

Los objetivos serán definidos y pactados entre la persona trabajadora y su Jefatura, considerando las funciones descritas para su puesto en el Manual Descriptivo de Puestos y los planes institucionales de la Dependencia. La revisión de objetivos se podrá realizar de forma periódica y ajustarse ante cambios organizacionales relevantes o de funciones, dependencia o puesto de la persona trabajadora.

Los instrumentos de evaluación serán objetivos, confiables y válidos, garantizando en todo momento la igualdad de trato ante la ley. Se prohíbe cualquier valoración por motivos políticos, religiosos, sexuales, étnicos, de género o cualquier otra causa discriminatoria, conforme con el artículo 404 del Código de Trabajo y cualquier otra normativa aplicable.

RECOPE contará con un programa de incentivos por productividad vinculado al sistema de evaluación del desempeño. Dicho programa deberá ajustarse estrictamente a lo dispuesto en la Ley de Salarios de la Administración Pública, a los lineamientos y/o directrices emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y a la normativa interna aplicable. Deberán definirse de manera expresa y diferenciada las categorías de incentivos no monetarios que resulten jurídicamente viables.

En ningún caso podrán otorgarse incentivos de naturaleza monetaria cuando las leyes o directrices vigentes así lo prohíban o limiten.

Artículo 85. Planes de implementación, sensibilización y seguimiento

La Empresa tendrá la obligación de planificar, organizar y supervisar el sistema institucional de evaluación del desempeño, asegurando su aplicación objetiva, periódica y alineada con los objetivos estratégicos institucionales. Asimismo, deberá establecer mecanismos de seguimiento que permitan verificar su cumplimiento efectivo, la adopción de medidas correctivas cuando corresponda y la mejora continua del proceso.

Se establecerá un calendario institucional de evaluaciones, con plazos previamente definidos y mecanismos de comunicación claros, a fin de garantizar que las personas evaluadas reciban información oportuna y objetiva.

La Empresa desarrollará y ejecutará programas de sensibilización y capacitación dirigidos a todas las personas trabajadoras, con el propósito de fortalecer la comprensión del sistema de evaluación del desempeño, sus objetivos, criterios y efectos.

Una vez concluido el proceso de evaluación del desempeño, y cuando los resultados así lo ameriten, deberán formularse los respectivos planes de mejora, de conformidad con la normativa externa e interna aplicable. Dichos planes deberán establecer objetivos concretos, plazos razonables y mecanismos de seguimiento que permitan verificar el avance y cumplimiento de las acciones acordadas.

La retroalimentación deberá brindarse en condiciones de respeto mutuo, tanto por parte de la jefatura o de quienes actúen en representación patronal, como de la persona trabajadora evaluada. El proceso deberá desarrollarse bajo criterios de objetividad y mejora de la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones y

cumplimiento de metas, dejando constancia documentada de cada sesión, así como de los compromisos, recomendaciones y acciones de mejora acordadas.

La Empresa promoverá medidas de apoyo para el fortalecimiento técnico y profesional de las personas trabajadoras, tales como programas de capacitación, tutoría y acompañamiento, de conformidad con las disponibilidades presupuestarias y las políticas empresariales vigentes.

CAPÍTULO XIII. DE LA SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 86. Condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional

RECOPE garantizará condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud ocupacional, orientadas a la prevención de riesgos, accidentes, enfermedades laborales y a la protección integral de la salud física y mental de las personas trabajadoras. Para ello desarrollará políticas, planes, programas y acciones permanentes, destinando los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios, conforme a la normativa vigente y a lo dispuesto en esta Convención.

Además, tanto la Empresa como las personas trabajadoras deberán velar por la prevención de riesgos y accidentes, adoptando las acciones necesarias que la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad emita dentro del ámbito de su funcionamiento y competencias.

Artículo 87. Implementos de seguridad

La Empresa proporcionará sin costo y de forma obligatoria, según los riesgos del puesto los implementos de seguridad personal según corresponda: calzado de

seguridad, vestimenta de trabajo (uniformes, kimonos), entre otros equipos de protección personal. La dotación y reposición se realizará con base en el reglamento que para efectos de uniformes y equipo de seguridad exista en la Empresa.

En el caso de que una persona trabajadora requiera un implemento de trabajo específico debido a una condición médica debidamente acreditada, RECOPE deberá proveerlo. Toda persona trabajadora tendrá el deber de utilizar siempre el equipo de protección completo, pero además podrá negarse a realizar una labor si no cuenta con el mismo, sin que esto se considere insubordinación o abandono de labores, para lo que se deberá documentar lo correspondiente.

Artículo 88. Facilidades en materia de salud preventiva y apoyo médico

La Empresa mantendrá las unidades de salud existentes y desarrollará anualmente programas de atención médica, odontológica y de psicología del trabajo en los distintos centros de trabajo, garantizando la confidencialidad de la atención y su prestación dentro de la jornada laboral, cuando la naturaleza del servicio así lo permita.

Asimismo, como parte de la política de medicina preventiva institucional, la Empresa otorgará las siguientes prestaciones a las personas trabajadoras cuyo salario sea igual o inferior al monto exento del impuesto sobre la renta:

1. **Exámenes médicos especializados:** La Empresa asumirá, conforme criterio del médico de Empresa y según las disposiciones reglamentarias aplicables, la realización de exámenes de antígeno prostático, gastroscopía y colonoscopía. Asimismo, cuando el médico de Empresa lo recomiende, se reconocerá a las trabajadoras, incluidas las interinas con más de seis meses continuos de laborar para la Empresa, el reintegro contra factura cancelada,

hasta por la suma máxima de cincuenta mil colones, una vez al año, para efectos de control ginecológico, conforme al reglamento aplicable.

2. **Lentes graduados o correctivos:** Se otorgará un monto de hasta cincuenta mil colones una vez al año, para la adquisición de lentes graduados o correctivos prescritos por la Caja Costarricense de Seguro Social o por médico particular, cuando estos resulten necesarios para el adecuado desempeño de las labores.

El reconocimiento de los beneficios económicos previstos en este artículo estará sujeto a la presentación de la documentación médica y comprobantes correspondientes, así como a las condiciones y procedimientos que establezca la normativa interna.

Artículo 89. Espacios libres de humo del tabaco o similar

En aras de velar por la salud de las personas trabajadoras, todos los centros de trabajo de RECOPE serán espacios cien por ciento libres de la exposición al humo de tabaco o similar. Por lo queda prohibido fumar o vaporear en instalaciones y vehículos de la Empresa.

Esta norma será de observancia obligatoria para todas las personas trabajadoras sin distinción de su puesto, jerarquía o forma de contratación. La persona trabajadora podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria en caso de que incumpla las regulaciones sobre prohibición de fumado; según la gravedad de la falta, los riesgos o daños generados y los antecedentes disciplinarios, la sanción a imponer podrá ser desde una amonestación hasta el despido sin responsabilidad patronal según el caso concreto.

Artículo 90. Brigadas de Primera Respuesta

La Empresa mantendrá y fortalecerá las Brigadas de Primera Respuesta en todos sus centros de trabajo. Para ello, desarrollará anualmente programas de capacitación especializada, simulacros y prácticas de campo, dotando a los brigadistas del equipo de protección personal (EPP) certificado para el control de emergencias, el cual será independiente del equipo de trabajo ordinario.

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 y las respectivas jefaturas de las personas trabajadoras brindarán las condiciones necesarias para la debida participación. La renuncia de la persona a la brigada deberá efectuarse con una antelación de al menos quince días naturales y de manera escrita.

El tiempo dedicado a capacitación y atención de emergencias será jornada efectiva de trabajo. Las jefaturas inmediatas otorgarán el permiso correspondiente, asegurando que la participación no afecte negativamente su evaluación de desempeño ni sus metas laborales.

Artículo 91. Servicio de ambulancia para atención de emergencias

En atención a la naturaleza petroquímica de la Empresa y a los riesgos inherentes a las actividades que se desarrollan en sus terminales e instalaciones operativas, la Empresa se compromete a mantener disponible un servicio de ambulancia debidamente equipada para la atención de emergencias.

Dicho servicio deberá contar con el personal certificado y capacitado para su operación y para la atención prehospitalaria correspondiente, conforme a la normativa técnica y sanitaria aplicable, y permanecer disponible las veinticuatro

horas del día en las terminales donde, por la naturaleza de las operaciones, así se requiera.

La prestación de este servicio se realizará sin perjuicio de las demás obligaciones en materia de salud ocupacional, gestión de riesgos y atención de emergencias previstas en la legislación vigente y en la normativa interna de la Empresa.

Artículo 92. Resguardo de pertenencias y herramientas de trabajo

La Administración habilitará espacios adecuados para que el personal pueda guardar sus pertenencias y 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 con los implementos y equipos necesarios para la ejecución de sus labores.

SECCIÓN II. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN DESCARGAS DE BARCOS

Artículo 93. Organización de la jornada en resguardo de la salud ocupacional

Los horarios de trabajo para las personas trabajadoras asignadas a las operaciones de descarga de barcos respetarán las disposiciones legales vigentes en materia laboral. Las labores ordinarias sumadas a las extraordinarias no podrán exceder de doce horas. La distribución de los turnos se llevará a cabo de manera equitativa entre las personas trabajadoras, garantizando el descanso debido.

Artículo 94. Suministro de insumos para la seguridad y salud en las funciones de descarga de barcos

La empresa estará encargada de proveer a las personas trabajadoras asignadas a las operaciones de descarga de barcos todos los insumos necesarios para llevar a cabo

sus labores de manera segura y saludable, de acuerdo con las disposiciones aplicables. Estos insumos comprenderán, aunque no se limitarán a ellos, equipos de protección personal, transporte seguro hacia y desde el lugar de trabajo, protector solar, repelente de insectos y una hidratación constante. La Empresa se compromete a asegurar que estos insumos estén disponibles en cantidad y calidad suficientes para cubrir las necesidades de todas las personas trabajadoras involucradas en dichas operaciones.

Artículo 95. Servicio de lavandería por descarga en el puerto de Caldera

Teniendo en consideración que la Empresa entrega anualmente una cantidad limitada de uniformes y en resguardo de la higiene y salud de las personas trabajadoras que atienden las descargas de barco, se autorizará el servicio de lavandería a partir del día cuarto y para la liquidación de dicho gasto, la persona trabajadora deberá presentar la factura que contenga la información requerida en el Reglamento de viáticos de la Contraloría General de la República. Lo anterior aplicará de forma específica para el personal que atienda la descarga de barcos en el puerto de Caldera.

SECCIÓN III. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE ATIENDEN TOMAS ILEGALES

Artículo 96. Protocolo de seguridad para la atención de tomas ilegales

RECOPE deberá contar con un protocolo de seguridad que contemple el resguardo de la seguridad y la vida del personal involucrado en la vigilancia, detección, atención y reparación de daños (ambientales y materiales) causados por la toma ilegal.

Artículo 97. Dotación de equipos de protección para atención de tomas ilegales

El personal destinado a la detección, atención y reparación de tomas ilegales gozará de las siguientes condiciones:

a) Aprovisionamiento de equipos de seguridad que sean necesarios para el resguardo de la seguridad y de la identidad de las personas responsables de esta gestión.
b) Aprovisionamiento inmediato de todo el equipo de protección personal y el de contención de derrames que se requiera para el resguardo de la salud ocupacional de las personas responsables de esta gestión.

Artículo 98. Capacitación en prevención de riesgos para atención de tomas ilegales

La Empresa implementará programas de capacitación, formación y programas de salud ocupacional y de prevención de riesgos especializados para el personal encargado de la prevención, detección, atención y reparación de tomas ilegales con el objetivo de fortalecer la eficiencia en su atención. Este personal estará integrado por:

a) Los oficiales de seguridad asignados a esas labores.
b) Las cuadrillas de mantenimiento.
c) Personal de SAS (Seguridad, Ambiente y Salud).

SECCIÓN IV. PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Artículo 99. Programa integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas

RECOPE deberá desarrollar un programa integral de promoción de la salud, prevención, detección, capacitación y atención del consumo de sustancias psicoactivas, con el fin de preservar la salud, la seguridad e integridad de las personas trabajadoras, el cual deberá contemplar al menos:

1. Responsables del desarrollo e implementación del programa.
2. Campañas de información, sensibilización y educación preventiva.
3. Promoción de estilos de vida saludables.
4. Acciones de apoyo y rehabilitación.
5. Mecanismos de seguimiento de la implementación del programa.
6. Protocolos de atención temprana, con enfoque preventivo y no punitivo.
7. Protocolos que resguarden y garanticen la confidencialidad, el respeto a la dignidad de la persona trabajadora, la privacidad de la información médica y el derecho al debido proceso.
8. Protocolo para garantizar la toma, la validez y custodia de las pruebas de detección de sustancias psicoactivas, en concordancia con la Ley 8204.

Los titulares subordinados encargados de la ejecución del programa tendrán la obligación de mantenerlo actualizado y ejecutar las acciones conforme a la normativa interna aplicable, en caso de no ejecutarlo podrá incurrir en una falta disciplinaria.

Artículo 100. Normativa empresarial para la prevención, atención y rehabilitación del consumo de sustancias psicoactivas

La Empresa mantendrá actualizada la normativa interna para la promoción de la salud, prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas, basada en principios de salud ocupacional, prevención y rehabilitación, en concordancia con los lineamientos del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) y la regulación nacional vigente y aplicable.

Artículo 101. Asignación de recursos

Para el cumplimiento de los aspectos de este capítulo, la Empresa dotará a las dependencias responsables los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para su aplicación, los cuales deberán incluirse en el Plan Operativo Institucional y Presupuesto Anual de dichas áreas, quienes rendirán informes anuales a la Gerencia General de conformidad con la normativa interna aplicable.

SECCIÓN V. COMISIÓN CENTRAL DE SALUD OCUPACIONAL Y COMISIONES DE SALUD OCUPACIONAL

Artículo 102. Comisión Central de Salud Ocupacional y Comisiones de Salud Ocupacional

En RECOPE funcionará una Comisión Central de Salud Ocupacional como órgano bipartito y paritario de participación institucional en materia de salud y seguridad en el trabajo. Dicha Comisión estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de las personas trabajadoras designadas por el Sindicato, con sus respectivos suplentes.

Las personas integrantes serán nombradas por períodos máximos de tres años. No obstante, la autoridad competente para efectuar los nombramientos podrá sustituirlas en cualquier momento, mediante acto debidamente fundamentado.

Asimismo, en RECOPE funcionarán las Comisiones de Salud Ocupacional en los distintos centros de trabajo que así lo requieran, cuya integración y funcionamiento se regirán por lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo n.° 45166-MTSS, sus reformas o normas que lo sustituyan, así como por la normativa legal aplicable. En lo pertinente, les resultarán aplicables las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, particularmente en cuanto al levantamiento de actas, la grabación de las sesiones y el cumplimiento de las formalidades procedimentales correspondientes.

La integración de estas comisiones se comunicará por escrito a las partes suscribientes de esta Convención, a todo el personal de la Empresa y al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de ley.

Artículo 103. Funciones de la Comisión Central de Salud Ocupacional.

Corresponderá a la Comisión Central de Salud Ocupacional:

1. Actuar como instancia de coordinación administrativa con la Empresa, cuando esta así lo solicite, en los asuntos vinculados a la planificación, seguimiento y mejora de las políticas y programas institucionales en materia de salud ocupacional, sin que ello implique asumir funciones propias de dirección, administración o ejecución que correspondan a la Administración. Lo anterior, sin perjuicio de los planteamientos o recomendaciones que, de oficio y dentro del ámbito de sus competencias, pueda formular la Comisión.
2. Asesorar a las Comisiones de Salud Ocupacional en la materia de su competencia y dar apoyo técnico a la Empresa cuando ésta así lo solicite. Lo

anterior, sin perjuicio de los planteamientos o recomendaciones que, de oficio y dentro del ámbito de sus competencias, pueda formular la Comisión.

3. Centralizar y dar seguimiento a las recomendaciones y advertencias emitidas en sus acuerdos o los acuerdos de las Comisiones de Salud Ocupacional.
4. Fungir como instancia de enlace y coordinación entre las distintas Comisiones de Salud Ocupacional y la Empresa, sin perjuicio de la facultad de la Empresa de comunicarse o coordinar directamente con cualquiera de dichas Comisiones cuando así lo estime necesario.
5. Investigar riesgos en los centros de trabajo, realizar inspecciones en conjunto con las Comisiones de Salud Ocupacional cuando así se amerite y fiscalizar que las condiciones de salud e higiene ocupacional sean óptimas, con base en eso proponer medidas de mitigación de riesgos ocupacionales y darles el seguimiento correspondiente.
6. Elaborar y/o revisar propuestas de reglamentos relacionados con salud ocupacional, y remitir los documentos y observaciones a la Administración de conformidad con los plazos establecidos en la normativa aplicable, con el fin de contribuir a su actualización y adecuación a las mejores prácticas en la materia.
7. Coordinar en conjunto con las Comisiones de Salud Ocupacional y la Administración capacitaciones y simulacros o prácticas.

Artículo 104. Funciones de las Comisiones de Salud Ocupacional

Sin perjuicio de cualquier otra competencia establecida en la normativa aplicable, corresponderá a las Comisiones de Salud Ocupacional de cada centro de trabajo brindar el apoyo necesario que permita:

1. Identificar riesgos en los centros de trabajo

2. Vigilar el cumplimiento de reglamentos relacionados a salud ocupacional y el acatamiento de medidas en los centros de trabajo
3. Investigar riesgos en los centros de trabajo
4. Determinar medidas de prevención en los centros de trabajo
5. Comunicar, a través de la Comisión Central, a la Empresa los factores de riesgo en los centros de trabajo para su atención.

Artículo 105. Fundamentación de los actos

Los acuerdos que adopten, en el ámbito de sus competencias, la Comisión Central de Salud Ocupacional y las Comisiones de Salud Ocupacional de los distintos centros de trabajo, deberán ajustarse y encontrarse debidamente fundamentados en la presente Convención Colectiva, así como en las leyes, decretos y reglamentos vigentes en la materia.

Lo dispuesto por la Comisión Central de Salud Ocupacional y por las Comisiones de Salud Ocupacional de los distintos centros de trabajo, será una referencia de análisis obligatorio para la Empresa, la cual decidirá lo que corresponda en apego a la normativa vigente y los criterios técnicos aplicables.

Artículo 106. Solicitud de criterio por desacuerdo

En el supuesto de que surja un desacuerdo de carácter técnico entre las personas integrantes de la Comisión —particularmente entre la representación de la Empresa y la representación laboral— que no pueda ser resuelto en su seno, se solicitará, de oficio, un criterio técnico al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a fin de orientar la decisión correspondiente.

Lo anterior se debe entender sin perjuicio de las demás acciones o mecanismos previstos en la presente Convención Colectiva y en el ordenamiento jurídico aplicable.

Artículo 107. Facilidades tecnológicas

La Empresa y el Sindicato se comprometen a dotar a la Comisión Central de herramientas tecnológicas para el seguimiento de acuerdos, recomendaciones y advertencias en tiempo real (software o tablero compartido).

El incumplimiento de los plazos de respuesta facultará a estos para elevar el caso directamente al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 108. Permiso con goce de salario para los integrantes

Las personas integrantes de la Comisión Central de Salud Ocupacional y de las Comisiones de Salud Ocupacional en los distintos centros de trabajo dispondrán de permiso con goce salarial dentro de la jornada laboral para realizar las funciones propias de su cargo (reuniones, inspecciones, capacitaciones, entre otras), procurando la menor afectación posible en la prestación del servicio público a cargo de la empresa.

La inasistencia injustificada a las sesiones implicará la imposición de las medidas disciplinarias que correspondan.

Artículo 109. Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Central de Salud Ocupacional y las Comisiones de Salud Ocupacional

La Empresa contará con un reglamento para el funcionamiento de la Comisión Central de Salud Ocupacional y las Comisiones de Salud Ocupacional de cada centro de trabajo, el cual deberá contener al menos lo siguiente:

1. **Constitución y estructura organizativa:** deberá garantizar la paridad y la representatividad, de conformidad con la legislación nacional y la presente Convención Colectiva.

2. **Dinámica de sesiones y toma de acuerdos:** deberá definir el régimen de sesiones (frecuencia, quórum y mecanismos válidos para votar, entre otros); lo anterior con el fin de mantener una dinámica activa y asegurar la validez legal de las decisiones.
3. **Relación de la Comisión Central de Salud Ocupacional con las Comisiones de Salud Ocupacional de cada centro de trabajo:** deberá asegurar que la Comisión Central sea un órgano facilitador, para ello deberá definir los plazos de atención en los asuntos de su competencia así como las implicaciones en caso de incumplimiento.
4. **Soporte técnico y operativo:** Con el fin de garantizar el apoyo requerido por la Comisión Central y las Comisiones de cada centro de trabajo, la Empresa designará una persona para que funja como Secretaría Técnica; el reglamento de funcionamiento deberá incluir los siguientes aspectos: perfil, tiempo requerido, recursos, funciones y la posibilidad de sancionarla en caso de incumplimiento (mención).

CAPÍTULO XIV. ASESORÍA ANTE ACCIDENTES DE TRANSITO

Artículo 110. Asesoría legal ante accidentes de tránsito

En resguardo del interés institucional, cuando una persona trabajadora sufra un accidente de tránsito conduciendo un vehículo de la Empresa en el ejercicio de sus funciones, la asesoría legal institucional asumirá su representación en el proceso judicial correspondiente en sede de tránsito, y la Empresa gestionará y asumirá la reparación del vehículo involucrado.

La aplicación de esta disposición estará condicionada a la inexistencia de conflicto de intereses entre la persona trabajadora y la Empresa.

En caso de que en sentencia firme, se determine la existencia de dolo o culpa grave por parte de la persona trabajadora, la Empresa exigirá las responsabilidades disciplinarias y pecuniarias que correspondan, conforme al ordenamiento jurídico aplicable y en resguardo de los derechos laborales.

CAPÍTULO XV. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

Artículo 111. Derecho a un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación

Las personas trabajadoras de RECOPE tendrán el derecho de convivir en un entorno laboral libre de violencia, garantizando el respeto a su dignidad. Esto implica promover el respeto mutuo, la igualdad de trato y la no discriminación, así como la convivencia en un entorno libre de cualquier forma de violencia, ya sea física o emocional. En consecuencia, se prohíbe expresamente toda forma de discriminación en el ámbito laboral.

La Empresa se compromete a promover el respeto mutuo, la igualdad de trato, la no discriminación y la convivencia y procurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, tomando acciones correctivas y preventivas con el fin de prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, el acoso laboral y cualquier práctica discriminatoria o de violencia en la Empresa. Se prohíbe cualquier comportamiento de acoso laboral, hostigamiento sexual y/o discriminación en el lugar de trabajo o con ocasión de éste. Lo anterior de conformidad con la normativa interna y externa, vigente y aplicable a la materia.

Todo el personal en general de la empresa será responsables de promover un clima laboral positivo y respetuoso, con acciones enfocadas a la prevención de conformidad con los postulados el Convenio 190 de la OIT y atención de las

manifestaciones de acoso y/o discriminación que se presenten en las dependencias a su cargo.

Todo lo referente a lo indicado en esta norma y a los procedimientos disciplinarios tendientes a determinar si existe falta por acoso, de naturaleza sexual o laboral, se regulará en los reglamentos específicos que para ello se encuentren vigentes en la Empresa, por las leyes especiales sobre la materia y cualquier otra normativa que resulte vigente y aplicable. El procedimiento para seguir deberá en todo caso cumplir con las garantías del debido proceso regulados en esta Convención Colectiva y demás normativa interna y externa aplicable.

Artículo 112. Sanciones por violencia, acoso laboral, hostigamiento sexual y discriminación

RECOPE se compromete a sancionar con rigor cualquier acto de violencia, acoso laboral, hostigamiento sexual o discriminación comprobada. Las sanciones serán proporcionales a la gravedad del hecho y se ajustarán a la normativa vigente y esta Convención.

CAPÍTULO XVI. CESANTIA

Artículo 113. Pago de cesantía

De conformidad con el voto 8201-2025 de la Sala Constitucional, las personas trabajadoras de RECOPE podrán recibir una indemnización por concepto de auxilio de cesantía con tope máximo de diez años (un mes por año laborado), según su antigüedad laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en leyes especiales.

CAPÍTULO XVII. DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 114. De la Junta de Relaciones Laborales

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

La Junta funcionará de acuerdo con el reglamento que la Empresa deberá emitir para tales efectos. Cuando lo considere necesario, la Junta, podrá remitir a la Gerencia de Administración y Finanzas los requerimientos y recomendaciones para la actualización de dicha normativa.

Artículo 115. Integración

La Junta estará integrada por tres representantes designados por la Empresa, tres representantes de SITRAPEQUIA y, en ambos casos, sus respectivos suplentes.

Los recursos necesarios para el eficiente funcionamiento del órgano colegiado serán asumidos por la Empresa atendiendo a los parámetros de proporcionalidad, razonabilidad y eficiente manejo de fondos públicos.

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

La Junta de Relaciones Laborales contará con una Secretaría Técnica a cargo de un profesional en Derecho.

Artículo 116. Función

La Junta de Relaciones Laborales tendrá como objetivo valorar y emitir su recomendación en 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 director.

La Junta de Relaciones Laborales deberá remitir la recomendación y elevar el expediente al órgano decisor dentro del plazo de un mes calendario, contado a partir del día siguiente al recibo del expediente.

Se exceptúa del conocimiento de la Junta, los expedientes iniciados por denuncia de hostigamiento sexual.

Artículo 117. Sesiones ordinarias y extraordinarias

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

El quórum se formará con la concurrencia de por lo menos dos representantes de cada parte el cual se tomará al inicio de cada sesión. Si por algún motivo se rompiera el quórum durante la sesión, se dejará constancia de la situación en el acta.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple siempre que haya quórum, dentro del plazo previsto en la presente Convención Colectiva. En caso de no existir acuerdo, cada parte podrá dejar constancia de lo respectivo.

En las reuniones ordinarias se conocerán los asuntos disciplinarios remitidos por el órgano director, de conformidad con lo regulado en la normativa interna vigente y en la presente Convención Colectiva.

Mientras el expediente disciplinario se encuentre bajo conocimiento de la Junta, se tendrán por suspendidos e interrumpidos tanto el plazo de prescripción como el plazo de caducidad de la acción disciplinaria.

Artículo 118. De las actas

Las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales se harán constar en actas, las cuales deberán ser firmadas por las personas integrantes que hayan asistido. De cada acta debidamente firmada se entregará copia a cada representación.

Artículo 119. Audiencia ante la Junta de Relaciones Laborales

La Junta, por iniciativa de cualquiera de las representaciones o a solicitud de parte, podrá convocar a audiencia a la persona trabajadora investigada y, en general, a las partes del expediente disciplinario, con el fin de escuchar sus alegatos como insumo para la valoración del caso, siempre dentro del mes calendario con el que cuenta dicha Junta para valorar el expediente y emitir su recomendación.

Las suspensiones o cambios de fecha de las audiencias no supondrán una suspensión en el plazo del mes calendario indicado.

CAPÍTULO XVIII. DE LAS FALTAS CONTRA EL DEBER DE ASISTENCIA A LABORES Y DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO

SECCIÓN I. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 120. Régimen disciplinario

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones disciplinarias atenderán a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público, esta Convención Colectiva, el Reglamento de Procedimientos Laborales de RECOPE, el Código de Trabajo y cualquier otra normativa aplicable. Los procedimientos se instruirán de tal forma que

se busque la verdad real de los hechos y, en todo caso, respetarán la presunción de inocencia y los principios aplicables a la materia disciplinaria, tales como: debido proceso, razonabilidad, proporcionalidad, causalidad, actualidad y non bis in idem.

Artículo 121. Debido proceso

Todas las sanciones se aplicarán respetando el debido proceso (a través del procedimiento sumario u ordinario, según corresponda), derecho de defensa y comprobación de la falta. La persona trabajadora tendrá derecho a impugnar la medida conforme a los mecanismos internos correspondientes.

Artículo 122. Procedimientos Disciplinarios

En RECOPE, los procedimientos serán sumarios u ordinarios, según corresponda. Estos deberán reglamentarse de manera detallada con el fin de garantizar el debido el proceso, la economía procesal, la objetividad, el informalismo y la oficiosidad.

1. **Procedimiento Sumario:**

Este procedimiento será aplicable cuando se determine, en grado de posibilidad, que se trata de una falta leve cuya sanción, en caso de ser comprobada, consistiría en una amonestación escrita y/o cuando se trate de faltas contra el deber de asistencia que se desprendan del control de puntualidad y asistencia de la persona trabajadora (control de marca).

La jefatura inmediata será la autoridad competente para realizar el procedimiento y aplicar la sanción.

Al conocer la supuesta falta, la jefatura notificará por escrito a la persona trabajadora las razones que fundamentan la instrucción de un procedimiento sumario, otorgándole un plazo de cinco días hábiles para que rinda el descargo de los hechos

que se le imputan, presente argumentos de defensa y aporte la prueba que considere oportuna.

Una vez analizada la prueba, la jefatura dictará el acto final. En caso de determinarse responsabilidad, se procederá con la amonestación según corresponda.

Contra el acto sancionatorio cabrán los recursos de revocatoria ante quien dictó la sanción, y de apelación ante el superior jerárquico inmediato, ambos en un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al que fue comunicado el acto sancionatorio. Una vez iniciado el proceso sumario, si la jefatura cuenta con elementos suficientes y razonables para considerar que el hecho investigado puede constituir una falta mayor a la inicialmente prevista, podrá remitir el asunto a la dependencia correspondiente para que tramite el procedimiento ordinario, tal posibilidad existirá mientras la persona trabajadora no haya presentado la contestación de los hechos.

2. **Procedimiento Ordinario**

Se utilizará cuando la falta pueda conllevar la suspensión sin goce de salario o el despido sin responsabilidad patronal.

La tramitación e instrucción del procedimiento estará a cargo de un órgano director. El procedimiento tendrá como objetivo verificar la verdad real de los hechos, todo con estricto apego al ordenamiento jurídico, al debido proceso y a todos los principios que informan la materia disciplinaria laboral.

El órgano director podrá resolver aquellas gestiones interlocutorias, siempre y cuando no le pongan fin al procedimiento. Al finalizar la instrucción emitirá un informe final/resolución recomendativa a efecto de que el órgano decisor lo considere al emitir el acto final.

De forma excepcional, por conflicto de interés o imposibilidad material demostrable, la Empresa podrá contratar asesoría externa para instruir el procedimiento, justificando la razonabilidad y proporcionalidad de dicha medida.

En los procedimientos ordinarios la Junta de Relaciones Laborales será competente para valorar y emitir recomendaciones sobre asuntos 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 director y de previo a que el órgano decisor emita la resolución o acto final.

La Gerencia de Administración y Finanzas será el órgano administrativo competente para resolver el procedimiento (órgano decisor). En la resolución final, deberá fundamentar las razones por las cuales admite o rechaza las recomendaciones emitidas por el órgano director y por la Junta de Relaciones Laborales cuando corresponda su participación.

Lo resuelto por el órgano decisor admitirá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, interpuestos de forma conjunta o separada de conformidad con el Reglamento de Procedimientos Laborales de RECOPE, esta Convención Colectiva y la normativa vigente aplicable.

Los expedientes iniciados por denuncia de hostigamiento sexual se regularán estrictamente por su normativa especial vigente.

Artículo 123. Medidas cautelares

Cuando la investigación así lo amerite y de conformidad con la normativa aplicable, de manera motivada la Administración podrá disponer la adopción de medidas cautelares, siempre que estas sean temporales, de carácter instrumental y no lesionen los derechos de la persona trabajadora a la que se le impongan. Su trámite

se realizará de conformidad con lo establecido en esta Convención Colectiva y demás normativa interna aplicable. Entre las medidas cautelares que la Empresa podrá disponer se encuentran la suspensión con goce de salario, adecuación de funciones y cambio de puesto.

La aplicación del presente artículo será sin detrimento de la implementación de medidas cautelares ordenadas por autoridades judiciales.

Artículo 124. Permiso para participar en la comparecencia

Se otorgará permiso con goce de salario por el tiempo necesario para que las personas trabajadoras que requieran participar, como parte o testigo, en una comparecencia oral y privada, convocada por el órgano director de un procedimiento laboral.

El permiso comprenderá tanto el tiempo que se invierta en la audiencia como el razonablemente requerido para su traslado.

Cuando las personas trabajadoras participen en calidad de parte o testigos, la Empresa les brindará el transporte necesario o, en su defecto, reconocerá el reembolso de los gastos de transporte (transporte público remunerado -modalidad autobus-). Asimismo, para el caso de los testigos, reconocerá el pago de los viáticos que corresponda, de conformidad con la normativa interna aplicable.

Las comparecencias podrán realizarse de forma presencial, virtual o mixta, según lo disponga el órgano director del procedimiento. Para la realización de audiencias virtuales, la Empresa podrá disponer de espacios en los centros de trabajo que permitan a las personas trabajadoras atender dichas diligencias.

Artículo 125. Tipos de Sanciones

A la persona trabajadora que cometa falta a sus obligaciones laborales, incumpla las normas y procedimientos establecidos por RECOPE o la normativa nacional aplicable al ámbito laboral, se le podrá imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

1) Amonestación verbal - para sanciones inmediatas por faltas menores de las que no se requiere dejar formal constancia-.
2) Amonestación: escrita y con apercibimiento escrito para faltas leves y aquellas que, por ley, deban ser sancionadas con este tipo de medida.
3) Suspensión sin goce de salario por faltas graves.
4) Despido sin responsabilidad patronal por faltas gravísimas.

La medida disciplinaria a imponer será definida con base en la gravedad de la falta cometida y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento, sin detrimento de los demás criterios a considerar y conforme las particularidades del caso concreto. Sin perjuicio de la aplicación de aquellos otros que, por las circunstancias especiales del caso, se consideren pertinentes, en los hechos que pudieren generar sanción disciplinaria en cada caso concreto, se valorarán los siguientes criterios:

1) La naturaleza de la falta, repetición y/o prolongación, las personas o intereses afectados a causa de la acción u omisión o el daño a la imagen o al patrimonio de la Empresa imputable a la persona trabajadora, provocada por dicha acción u omisión.
2) Las circunstancias que puedan resultar atenuantes o agravantes.
3) La jerarquía del puesto, la intencionalidad, el historial disciplinario de la persona trabajadora y la evaluación de desempeño.
4) La comisión sucesiva de diversas faltas a sus deberes al contrato de trabajo.

5) La reincidencia en la comisión del mismo tipo de faltas disciplinarias, previamente, sancionadas. Se tendrá por reincidente cuando la persona cometa una falta dentro del periodo de tres meses, contados a partir de que se le haya comunicado la sanción por haber cometido la misma falta.

Lo regulado en el presente artículo es sin perjuicio de la aplicación de la normativa especial que resulte vigente y aplicable.

Artículo 126. Imposición de sanciones

Las sanciones disciplinarias se impondrán a la luz de la normativa interna y externa aplicable, teniendo como parámetros generales los siguientes:

1. Amonestación y amonestación con apercibimiento escrito, se podrá aplicar en los siguientes casos:
    a. Cuando la persona trabajadora incurra en alguna de las prohibiciones establecidas en los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72 del Código de Trabajo siempre que la falta no dé mérito para una sanción mayor. También aplicará, en el mismo sentido, respecto al incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la demás normativa aplicable a la Empresa.
    b. Cuando la persona trabajadora reincida, dentro del plazo de tres meses desde que se le impuso la primera sanción de amonestación, en la comisión de una falta por la cual fue sancionada con una amonestación escrita. Lo anterior siempre y cuando la conducta no dé mérito para una sanción mayor.
    c. Cualquier otra que así lo amerite.
2. Suspensión sin goce de salario, se podrá aplicar en los siguientes casos:
    a. Cuando la persona trabajadora cometa una falta de tal gravedad que la aplicación de una amonestación o una amonestación con

apercibimiento no resulten una medida disciplinaria idónea, suficiente y proporcional.

b. Cuando la persona trabajadora, después de haber sido sancionada con una amonestación con apercibimiento escrito, incurra de nuevo en la falta que motivó dicha sanción dentro del plazo de tres meses desde que se le impuso la misma, salvo que la falta dé mérito para el despido sin responsabilidad patronal.
c. Cualquier otra establecida en la normativa vigente o que así lo amerite.

No se podrá imponer una suspensión sin goce de salario mayor al máximo permitido por la normativa interna aplicable o la especial que regule la materia.

3. Despido sin responsabilidad patronal, se podrá aplicar en los siguientes casos:
    a. Cuando la persona trabajadora incurra en alguna de las conductas establecidas en los artículos 81, 369 y 410 del Código de Trabajo, el artículo 4 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública o bien en otras normas de los mismos cuerpos normativos o de otras leyes o disposiciones vigentes y aplicables, que establezcan causales de despido sin responsabilidad patronal.
    b. Cuando la persona trabajadora solicite o reciba dinero o cualquier otro beneficio material, haciendo valer, para ello, la condición de trabajador de RECOPE.
    c. Cuando la persona trabajadora mienta o engañe a la Empresa sobre los motivos para fundamentar cualquier gestión y presente documentos falsificados o alterados.
    d. Cuando la persona trabajadora incurra en cualquier otra falta grave (una falta de tal gravedad que la aplicación de una sanción menor no resulte una medida disciplinaria suficiente y proporcional).

Artículo 127. Plazos de prescripción y caducidad

Los derechos y las acciones de la Empresa para sancionar justificadamente a las personas trabajadoras prescribirán en el plazo de un mes, el cual se computará conforme a lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo y demás normativa aplicable. Lo anterior, sin perjuicio de los plazos que, para determinadas faltas, establezca otra legislación especial vigente y aplicable en RECOPE.

Si el procedimiento se paraliza por causas no imputables a la persona trabajadora investigada por un plazo igual o superior a los seis meses, operará la caducidad de este, la cual podrá ser decretada de oficio o a petición de parte.

SECCIÓN II. LLEGADAS TARDÍAS

Artículo 128. De las llegadas tardías

Se considerará llegada tardía el ingreso al trabajo después de la hora de entrada a labores. Sin detrimento de lo anterior, RECOPE concederá una tolerancia de cinco minutos respecto de la hora definida para el inicio de la respectiva jornada, según el horario previamente acordado o establecido por la Empresa.

Artículo 129. Justificación

Toda llegada tardía deberá ser justificada mediante la plataforma establecida por la Empresa dentro del plazo de cuatro días hábiles contados a partir del día siguiente a la tardía, 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, fuerza mayor o cualquier otra circunstancia grave debidamente comprobada, el superior inmediato podrá aceptar la justificación y en caso contrario la persona trabajadora podrá solicitar la revisión del caso ante la instancia superior que corresponda.

Artículo 130. Sanciones

Las llegadas tardías injustificadas que se den dentro del mismo mes calendario serán sancionadas, previo cumplimiento del debido proceso y comprobación de la 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 tres días.
d) Por seis, suspensión sin goce de salario hasta por cuatro días.
e) Por siete o más, despido sin responsabilidad patronal.

La sanción establecida en el inciso a) será impuesta por la jefatura, previa realización del procedimiento sumario; las establecidas del inciso b) al e) deberán ser reportadas a la Gerencia de Administración y Finanzas, a efecto de que se inicie el procedimiento ordinario correspondiente.

Artículo 131. No pago de salario por llegadas tardías

Cuando la llegada tardía exceda de treinta minutos continuos, contados a partir de la hora oficial de inicio de la jornada laboral y que la misma no cuente con la aprobación de la justificación del titular subordinado, no procederá el pago del tiempo no laborado.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas disciplinarias que, en su caso, correspondan conforme al debido proceso y a lo establecido en la presente Convención Colectiva.

SECCIÓN III. AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

Artículo 132. Ausencias injustificadas

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 una ausencia, suspensión sin goce de salario hasta por dos días.
b. Por dos ausencias alternas, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
c. Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido de la persona trabajadora sin responsabilidad patronal.

Sin detrimento de lo indicado, la Empresa podrá aplicar sanciones de mayor gravedad cuando la persona trabajadora sea reincidente. Se tendrá por reincidente cuando la persona trabajadora cometa una falta dentro del periodo de tres meses, contados a partir de que se le haya comunicado la sanción por haber cometido la misma falta.

SECCIÓN IV. ABANDONO DE LABORES

Artículo 133. Faltas por abandono de trabajo

Se prohíbe a las personas trabajadoras incurrir en abandono de labores, entendido como la dejación injustificada de las funciones propias de su cargo sin autorización previa del superior inmediato y causa debidamente justificada. Para que la falta se configure no será 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.

Las faltas 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 sin goce de salario hasta por seis días la segunda vez.
c. Con despido sin responsabilidad patronal, la tercera vez.

Lo anterior se aplicará de forma progresiva cuando la persona trabajadora sea reincidente. Se tendrá por reincidente cuando la persona trabajadora cometa una falta dentro del periodo de tres meses, contados a partir de que se le haya comunicado la sanción por haber cometido la misma falta.

Sin detrimento de lo anterior, cuando el abandono de trabajo tenga consecuencias graves para la Empresa o afecte la continuidad del servicio, podrá ser sancionado con despido sin responsabilidad patronal, previo cumplimiento del debido proceso.

Le corresponderá a los titulares subordinados llevar el control y registro de las ausencias de sus subordinados y aplicar el Reglamento de Procedimientos Laborales de RECOPE y en esta Convención en lo que corresponda.

CAPÍTULO XIX. DE GARANTÍAS Y FACILIDADES SINDICALES

Artículo 134. Libertad sindical

Las partes deberán adoptar y cumplir los principios de libre sindicalización, libertad sindical y protección de los representantes de las personas trabajadoras, contenidos en los convenios número 87, 98, 135 y en la recomendación número 143 adoptada por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por Costa Rica; asimismo, la legislación nacional aplicable en el tema de libertades sindicales.

El otorgamiento de los permisos o licencias sindicales con goce de salario contenidos en este Capítulo no interrumpirán la relación laboral, pero sí suspenderán la prestación del trabajo.

Artículo 135. Dirigentes Sindicales

La Junta Directiva del Sindicato hará de conocimiento de la Presidencia, con copia al Departamento de Capital Humano, dentro del plazo de cinco días hábiles a partir de su designación, el nombramiento de miembros de dicha Junta y de los delegados sindicales representantes de la Organización en el Tribunal Electoral, miembros de Mesas Electorales y Comité de Ética y Disciplina.

Sin el aviso formal y oportuno, no se otorgarán los permisos o licencias que solicite la persona trabajadora actuando en representación del Sindicato.

Artículo 136. Seguimiento al cumplimiento de la Convención Colectiva por parte de SITRAPEQUIA

El Sindicato velará por el estricto cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y comunicará oportunamente a la Administración cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento, ya sea atribuible a una jefatura inmediata o a alguna dependencia. La Empresa valorará, de acuerdo con las particularidades del caso concreto la posible aplicación de medidas disciplinarias, previo cumplimiento del debido proceso.

Artículo 137. Solicitud de audiencia para tratar asuntos laborales

La Junta Directiva del Sindicato tendrá derecho a solicitar justificadamente audiencia con la Alta Dirección, entendida como los puestos que conforman el nivel político de la Empresa, para plantear conflictos colectivos laborales; la Alta Dirección dará respuesta a la solicitud de audiencia en un plazo máximo de diez días hábiles.

No se dará audiencia para conocer asuntos que no traten de temas colectivos laborales; en este caso se comunicará lo pertinente al Sindicato indicando la respectiva justificación.

De igual forma, la Empresa, mediante los titulares subordinados, tratará con los representantes de SITRAPEQUIA los problemas de carácter individual que se susciten, esto último, cuando medie solicitud o consentimiento expreso y por escrito de la parte trabajadora interesada, sin perjuicio de la representatividad que puedan ejercer, al efecto, otras organizaciones sociales que operen en la Empresa con sus afiliados

Artículo 138. Información para la atención de asuntos individuales

Para la atención de asuntos individuales, el Sindicato, en calidad de representante y/o asesor, podrá acceder a la información pertinente, incluyendo expedientes disciplinarios, siempre que cuente con autorización escrita de la persona trabajadora interesada.

Artículo 139 . Atención de conflictos laborales

Cuando se presenten problemas laborales en los centros de trabajo, la persona trabajadora implicada podrá solicitar a SITRAPEQUIA que nombre un delegado, en aras de procurar en conjunto con la jefatura inmediata una solución al conflicto. Para estos efectos, la Empresa concederá permiso con goce de salario al delegado que designe SITRAPEQUIA por un máximo de una hora y treinta minutos por día. Lo anterior de conformidad con el artículo 11 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 140. Reuniones

La Empresa reconoce el derecho de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato a celebrar reuniones de carácter sindical, reuniones de sus comités laborales y

reuniones con las personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo; para lo anterior el Sindicato deberá solicitar autorización a la jefatura superior jerárquica del centro de trabajo o al titular subordinado de las personas trabajadoras involucradas según corresponda, con quienes deberá coordinar con una antelación mínima de cinco días hábiles. La Administración brindará respuesta dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de recibida la solicitud.

Cuando excepcionalmente personas no trabajadoras de RECOPE deban asistir a las reuniones señaladas, como asesores o representantes del Sindicato, éste deberá exponer lo respectivo en la misma solicitud regulada en el párrafo anterior, indicando las calidades de las personas visitantes.

Todas las personas estarán obligadas a respetar las regulaciones que haya emitido la Empresa sobre seguridad, conducta y cualquier otra materia.

Lo regulado en el presente artículo deberá ser ejercido, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 141. Intervenciones del Sindicato ante caso fortuito o fuerza mayor

Ante situaciones excepcionales de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera una intervención inmediata del Sindicato y no sea materialmente posible cumplir con los plazos dispuestos en el artículo anterior, el Sindicato y la Empresa coordinarán la atención oportuna, para lo cual el Sindicato deberá remitir por escrito, en cuanto tenga conocimiento de la situación excepcional la solicitud justificada de intervención ante la jefatura superior jerárquica del centro de trabajo o al titular subordinado de las personas trabajadoras involucradas según corresponda, la que dará respuesta con atención preferente. Aunado a la solicitud escrita el Sindicato podrá contactar por otros medios a la jefatura respectiva, si así lo requiere la urgencia del caso.

Todas las personas estarán obligadas a respetar las regulaciones que haya emitido la Empresa sobre seguridad, conducta y cualquier otra materia.

Lo regulado en el presente artículo deberá ser ejercido, de conformidad con lo regulado en el artículo 11 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 142. Uso de medios de comunicación

La Empresa facilitará al Sindicato un correo electrónico empresarial unidireccional, para el envío de comunicados oficiales masivos de naturaleza sindical a la población laboral de RECOPE; dicho correo deberá tener acceso a la lista de afiliados, la general de personas trabajadoras y la de los centros de trabajo.

En caso de ser necesario, SITRAPEQUIA coordinará con la Administración el uso de pizarras informativas para la colocación de boletines sobre reuniones, circulares y otros escritos de interés sindical.

En el marco de la buena fe, toda comunicación deberá ser respetuosa con las personas trabajadoras y la Empresa; además, no deberán afectar o poner en riesgo la continuidad de las labores normales de RECOPE y deberán apegarse, en lo que corresponda, a la normativa interna, incluyendo las políticas de ciberseguridad vigentes.

Artículo 143. Facilidades de transporte

SITRAPEQUIA podrá solicitar el uso de transporte empresarial para actividades sindicales representativas, asambleas o capacitaciones en materia laboral de las personas trabajadoras.

La solicitud deberá presentarse para su correspondiente análisis ante la Gerencia de Administración y Finanzas con una antelación mínima de ocho días naturales, indicando propósito, fecha, lugar y listado de personas que utilizarán el servicio.

No podrán utilizar el servicio personas que no sean trabajadoras de RECOPE.

Artículo 144. Información del personal

Dentro de parámetros de razonabilidad, SITRAPEQUIA podrá solicitar a la Empresa una lista del personal con la siguiente información: nombre, cédula o documento de identidad, cargo, centro de trabajo, dependencia, fecha de ingreso, y condición laboral (fija o interina). También podrá solicitar el salario bruto de las personas afiliadas al sindicato, previa autorización escrita de éstas.

SITRAPEQUIA 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.

Artículo 145. Bolsa de días para el ejercicio de la actividad sindical

El Sindicato dispondrá de una bolsa total de hasta ciento cinco días hábiles al mes (por día deberá entenderse la jornada de la persona beneficiaria) para que los delegados e integrantes de su Junta Directiva, excepto por la licencia de quien ocupe el cargo de Secretaría General que se regulará en otro artículo, dediquen a la atención de labores propias de su cargo sindical en la Empresa.

Los días indicados se disfrutarán atendiendo a las siguientes condiciones:

1. Que el disfrute de la licencia no afecte la continuidad de la prestación de los servicios que presta RECOPE.
2. Delegados e integrantes de Junta Directiva deberán solicitar el permiso por escrito ante su jefatura o en su defecto, al superior de esta, con no menos de diez días hábiles de anticipación, aportando el oficio respectivo justificando los motivos por los cuales se requiere la licencia, salvo casos de urgencia justificada en los que se podrá omitir el plazo antes indicado.

Recibida la solicitud, la jefatura o en su defecto, el superior de esta, remitirá a la unidad encargada de Recursos Humanos y al Sindicato la aprobación respectiva, salvo que exista una situación calificada y excepcional por la cual se deba denegar, de forma justificada, la solicitud, lo que será también notificado.

3. El Sindicato tendrá la obligación de remitir a la Gerencia General, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes, el informe de las licencias utilizadas el mes anterior de forma tal que se acredite que el delegado o integrante de la Junta Directiva, utilizó la licencia para los fines para los que fue otorgado.
4. Las licencias no podrán disfrutarse simultáneamente por más de dos personas trabajadoras de una misma unidad.

   El dirigente sindical que utilice la licencia para fines diferentes para los cuales se otorgó, incurrirá en una falta laboral, con la correspondiente responsabilidad disciplinaria, previo cumplimiento del debido proceso.

Artículo 146. Licencia sindical para la Secretaría General de SITRAPEQUIA

La Empresa otorgará a la Secretaría General de SITRAPEQUIA licencia sindical a tiempo completo y remunerada para que atienda los asuntos propios con su cargo.

Para los efectos del presente artículo, el Sindicato notificará a la unidad de Recursos Humanos y a la jefatura correspondiente el nombramiento respectivo acompañado de la documentación pertinente en la cual se deberá indicar el periodo del nombramiento. La persona Secretaria General del Sindicato que utilice la licencia para fines diferentes para los cuales se otorgó, incurrirá en una falta laboral, con la correspondiente responsabilidad disciplinaria, previo cumplimiento del debido proceso.

Artículo 147. Permiso laboral para asistir a las Asambleas Generales Ordinarias y/o Extraordinarias del Sindicato

RECOPE otorgará un permiso con goce de salario, de un día al año a las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato, para asistir a las reuniones de Asambleas Generales Ordinarias y/o Extraordinarias que celebre dicha organización gremial, siempre que no se interrumpa la continuidad del servicio público que brinda la Empresa. En las dependencias donde exista personal sindicalizado, el permiso indicado se otorgará a las personas afiliadas, siempre que el número no supere el treinta por ciento de la población total de la dependencia.

Los miembros del Sindicato que sean integrantes de la Junta Directiva (hasta once personas), el Consejo Consultivo (una persona por hasta cincuenta afiliados en cada Centro de Trabajo al momento de las elecciones), el Tribunal Electoral (hasta cinco personas) y del Tribunal de Ética y Disciplina (hasta cinco personas) gozarán de dos días continuos de licencia con goce de salario al año, para efectos de las Asambleas Ordinarias y/o Extraordinarias.

El Sindicato tendrá la obligación, en el plazo de los tres días hábiles siguientes al disfrute del permiso, de presentar la constancia correspondiente ante la unidad encargada del Departamento de Capital Humano, donde acredite que la persona trabajadora asistió a la Asamblea General Ordinaria o a la Extraordinaria para la que se dio el permiso.

La persona afiliada o dirigente que no asista a las respectivas asambleas y disfrute los permisos para otros motivos incurrirá en falta disciplinaria.

Artículo 148. Licencias para asistir a actividades de capacitación, formación y congresos a solicitud del Sindicato

A solicitud del Sindicato, siempre que no se vea afectada la normal atención del servicio público, ni la prestación de los servicios de la Empresa, RECOPE concederá licencias, correspondiente al turno de la persona trabajadora designada, para asistir a actividades de capacitación, formación y congresos, conforme a las siguientes reglas:

a. Licencia con goce de salario para actividades internas de capacitación sindical: hasta un máximo de quince personas trabajadoras por actividad, hasta cuatro eventos por año, con una duración de dos días hábiles por evento. El permiso indicado se otorgará a las personas trabajadoras, siempre que el número no supere el treinta por ciento de la población total de la dependencia.
b. Licencia con goce de salario para actividades a nivel nacional (no internas de RECOPE): hasta cuatro eventos por año con un máximo de participación de siete personas trabajadoras por evento, con una duración máxima de cinco días hábiles. El permiso indicado se otorgará a las personas trabajadoras, siempre que el número no supere el treinta por ciento de la población total de la dependencia.
c. Licencia con goce de salario para actividades a nivel internacional: hasta un máximo de dos personas trabajadoras, un evento por año, por hasta diez días hábiles.
d. En congresos de carácter sindical:
    i. A nivel nacional: hasta un máximo de cuatro personas trabajadoras por año, con una duración máxima de tres días hábiles por congreso.
    ii. A nivel internacional: dos personas trabajadoras por año, con una duración máxima de diez días hábiles por congreso.

Para los efectos del presente inciso el permiso será otorgado con goce de salario siempre y cuando el tema del congreso guarde relación directa con el servicio público que brinda la Empresa o bien las condiciones laborales y/o socioeconómicas que puedan afectar o incidir en el personal de RECOPE. Caso contrario, el permiso será otorgado sin goce de salario.

Asimismo, el permiso se otorgará, siempre que el número de personas no supere el treinta por ciento de la población total de la dependencia.

Para todos los casos el Sindicato deberá presentar formal solicitud a la jefatura inmediata, con copia al Departamento de Capital Humano, con no menos de cinco días hábiles de anticipación al evento. La jefatura inmediata deberá responder en el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la recepción completa de la documentación. En el caso de que excepcionalmente no se apruebe la licencia para la persona trabajadora para la cual se planteó, en resguardo de las necesidades empresariales y el servicio público, el Sindicato podrá solicitar licencia para otra persona afiliada; en este supuesto tanto la solicitud como la respuesta de la jefatura deberá darse dentro de los mismos cinco días hábiles indicados al inicio de este párrafo.

Junto con la solicitud se deberán aportar los documentos idóneos en los que conste la información de la actividad: lugar, fecha de inicio y finalización, horario, tema y cualquier otra que resulte pertinente.

En los meses de febrero y agosto de cada año, el Sindicato presentará a la Gerencia General, un informe sobre las actividades de formación y congresos celebrados siguiendo el siguiente detalle:

1. En el mes de febrero se presentará el informe relativo al periodo comprendido entre el mes de julio a diciembre del año anterior, ambos inclusive.

2. En el mes de agosto se presentará el informe relativo al periodo comprendido entre el mes de enero a junio del que resulte el año en curso.
3. En el informe se deberá indicar el nombre completo y número de cédula de la persona trabajadora que disfrutó de la licencia, departamento al que pertenece, nombre, fecha de inicio y finalización del evento o congreso y los números de oficios de respaldo. En el caso de que en la actividad se haya entregado un certificado de aprovechamiento o aprobación, según el caso, éste deberá aportarse.

En el supuesto de que el Sindicato no presente el informe, se suspenderá el otorgamiento de las licencias referidas hasta tanto el mismo se presente.

CAPÍTULO XX. EL FONDO DE AHORRO, PRÉSTAMO, VIVIENDA, RECREACIÓN Y GARANTÍA

Artículo 149. Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Recreación y Garantía

De conformidad con lo que establece la Ley de la República N° 8847 del 23 de julio de 2010, el Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Recreación y Garantía (Fondo), tiene como objeto social obtener y conservar beneficios sociales, económicos y laborales en favor de las personas trabajadoras de la Empresa. Dicho Fondo se regirá por las siguientes condiciones:

a) La pertenencia al Fondo será voluntaria para todo el personal de la Empresa independientemente de la naturaleza del contrato de trabajo y de la modalidad salarial que se tenga.
b) La Empresa otorgará un aporte económico correspondiente al 5.5% del salario bruto de cada persona trabajadora beneficiaria del Fondo.
c) Las personas trabajadoras beneficiarias del Fondo realizarán un aporte equivalente a un 5% de su salario bruto mensual.

d) La Empresa hará la deducción salarial correspondiente a fin de cada mes y el traslado de los aportes dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente, a la cuenta que señale el Fondo para tales efectos.
e) Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualquier otra deducción salarial, salvo las deducciones de ley y lo relativo a pensión alimentaria.
f) El Fondo estará sujeto al menos a una auditoría externa anual.
g) Cuando se realicen las elecciones de Junta Administrativa del Fondo de Ahorro, se coordinará con la Administración de la Empresa los permisos necesarios para los miembros del Tribunal Electoral y miembros de mesa, de conformidad con el cronograma de actividades relacionadas.
h) En el mes de diciembre de cada año las personas trabajadoras recibirán el cuatro por ciento (4%) de los aportes de los últimos doce meses.
i) En el supuesto de que la persona trabajadora se desafilie del Fondo recibirá los aportes personales que se encuentren en custodia del Fondo para ese momento, de acuerdo con las reglas que para tales efectos defina la Junta Administrativa del Fondo, salvo que, por decisión voluntaria, la persona decida mantener su dinero en custodia del Fondo.
j) El retiro de la totalidad de los aportes patronales solo procederá cuando termine la relación laboral con la Empresa, de acuerdo con las reglas que para tales efectos defina la Junta Administrativa del Fondo.

CAPÍTULO XXI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 150. Efectos de la Convención Colectiva ante modificaciones societarias

En caso de que la Empresa modifique su denominación social, o su capital accionario sea objeto de venta o traspaso por cualquier título, ello no afectará la validez ni los efectos de la presente Convención mientras esté vigente.

Artículo 151. Vigencia y cláusula de ultractividad

Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres años contados a partir de la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado si ninguna de las partes la denuncian, según lo regulado en el Código de Trabajo.

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

CAPÍTULO XXII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio I. Aplicación del artículo 142 (Uso de medios de comunicación)

La cuenta de correo electrónico empresarial regulada en el artículo 142 será habilitada por la Empresa a más tardar dentro de los siete días hábiles contados a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva.

Transitorio II. Aplicación del artículo 66 (cumplimiento y reglamento).

La Administración de la Empresa tendrá un plazo máximo de hasta tres meses a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva para emitir el correspondiente reglamento de servicio de transporte. Durante el plazo 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.

Transitorio III. Aplicación del artículo 84 (Fundamentos, alcance y lineamientos de la evaluación del desempeño)

La Empresa regulará el programa de incentivos no monetarios por productividad dentro del plazo de seis meses contados a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva.

Transitorio IV Aplicación del artículo 109 - Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Central de Salud Ocupacional y las Comisiones de Salud Ocupacional

El Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Central de Salud Ocupacional y las Comisiones de Salud Ocupacional de cada centro de trabajo deberá actualizarse dentro del plazo de tres meses contados a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva.

Transitorio V. Sobre el componente salarial denominado pasos

Las partes reconocen que el componente salarial denominado Pasos se fijó en normas convencionales anteriores en un 5% del salario base de los profesionales, y que de acuerdo con lo resuelto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia número 2014-001227 de las dieciséis horas y veintiuno minutos del veintinueve de enero del dos mil catorce, el pago de ese componente es un mecanismo de reajuste salarial (con una naturaleza jurídica diferente a las anualidades), razón por la cual se trata de un derecho adquirido para todos los profesionales que devengan dicho componente y que son remunerados bajo el esquema de salario compuesto.

Por otro lado, Recope a partir del mes de enero del año 2023 ajustó el porcentaje del componente salarial denominado “Pasos” a un 1,94% del salario base, en acatamiento de las resoluciones emitidas por la Contraloría General de la República, mediante las cuales se obliga a la Empresa a ajustar el porcentaje de dicho componente al establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública y el TRANSITORIO XXV de la Ley 9635 -Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas-.

No obstante, RECOPE ha impugnado las resoluciones y actos administrativos mediante los cuales la Contraloría General de la República ordena ajustar el porcentaje del componente de Pasos a lo establecido, para la figura de anualidades, en la Ley de Salarios de la Administración Pública ante el Tribunal Contencioso Administrativo; lo anterior mediante el proceso contencioso que se tramita bajo el expediente N°22-001022-1027-CA-0.

Por consiguiente, las partes se comprometen a revisar el reconocimiento de la figura de Pasos y realizar los ajustes necesarios de conformidad con lo que llegue a resolver la autoridad judicial.

En virtud de lo anterior, las partes acuerdan mantener el pago del componente salarial denominado PASOS en los términos vigentes (1.94% nominal) de manera transitoria hasta tanto se resuelva el proceso contencioso antes citado.

Transitorio VI. Cálculo de componentes salariales

En el supuesto de que la Sala Constitucional, dentro de una acción de inconstitucionalidad contra la Ley Marco de Empleo Público, declare la inconstitucionalidad del artículo 43 de dicha ley o realice una interpretación conforme del mismo en el sentido de que no resulta aplicable a las personas trabajadoras del sector público que puedan válidamente celebrar convenciones colectivas, los artículos de la presente Convención Colectiva que regulan

componentes salariales cuyos montos se encuentran nominalizados se aplicarán, a partir de la publicación de la respectiva sentencia y hacia el futuro (sin que proceda el reconocimiento de pagos retroactivos), de manera porcentual sobre el salario base actualizado.

La Empresa realizará a la brevedad las gestiones presupuestarias y administrativas necesarias a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, por ende, deberá pagar las diferencias correspondientes de forma retroactiva desde la publicación integral de la sentencia en el Boletín Judicial hasta el ajuste efectivo derivado del presente transitorio.

Transitorio VII. Sobre la incidencia de la Ley Marco de Empleo Público en el contenido de la presente Convención Colectiva

Las partes han negociado el contenido de la presente Convención Colectiva ajustándose a lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público N.°10159 y demás normativa aplicable a la Empresa.

Las partes conocen que actualmente se tramitan ante la Sala Constitucional diversas acciones de inconstitucionalidad que cuestionan el contenido de dicha ley. En ese sentido, acuerdan que, en el supuesto de que la Sala Constitucional declare la inconstitucionalidad de alguno de los artículos de la Ley Marco de Empleo Público o realice interpretación conforme respecto a estos y ello pudiera incidir en el contenido de la presente Convención Colectiva, se comprometen a abrir la mesa de negociación con el fin de valorar lo aquí pactado, tomando en consideración los alcances de las respectivas sentencias constitucionales.

RECOPE *SITRAPEQUIA*