

IMPRESA NACIONAL

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. — La Imprenta Nacional, que en lo sucesivo se denominará “La Imprenta”, reconoce como a los únicos representantes de los intereses, colectivos e individuales de los trabajadores de la Imprenta, de esta convención colectiva a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), que en adelante se denominara “ANEP”. La Imprenta se compromete a tratar con los dirigentes sindicales o sus representantes, los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen, sin perjuicio del derecho que tienen los y las trabajadoras afiliados de hacerlo directamente ante la Imprenta en asuntos de su exclusivo interés.

ARTÍCULO 2. — La Imprenta y la ANEP, se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva.

La Imprenta se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y la ANEP garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados (as).

ARTÍCULO 3. — La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley profesional:

- a) Para las partes que la suscriben.
- b) Para todos los funcionarios (as) que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Imprenta.
- c) Para todos los que en un futuro entren a trabajar al servicio de la Imprenta.

ARTÍCULO 4. — La Imprenta reconoce el derecho de los dirigentes de ANEP, de su seccional en la Imprenta o de sus delegados debidamente acreditados ante la Imprenta, de ingresar a los centros de trabajo para realizar toda clase de actividades propias de su cargo, o bien, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de la presente Negociación Colectiva.

En las áreas de acceso restringido, deberá contarse con la autorización previa de la Dirección General.

ARTÍCULO 5. — Cuando algún miembro de la ANEP, o la Seccional o persona que se designe por la organización, requieran audiencia con el Director General para tratar asuntos concernientes a los trabajadores, deberá presentar solicitud por escrito, se le atenderá y resolverá dentro del plazo de Ley.

ARTÍCULO 6. — Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención

Colectiva, son representantes de la Imprenta los que designe la Dirección General.

CAPÍTULO II

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 7. — A efecto de mantener el normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales, con representantes de la Imprenta y la ANEP, que estará integrada por seis (6) miembros propietarios y dos (2) suplentes, distribuidos de la siguiente manera: tres miembros propietarios y un suplente por la Imprenta y tres miembros propietarios y un suplente por la ANEP.

A) El quórum se formará con la mitad más uno del total de sus miembros. La asistencia de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria. La junta se regirá por el reglamento que para los efectos elaborará en un plazo de un mes.

B) La Junta sesionará ordinariamente cada 15 días en la Imprenta y extraordinariamente cuando el Presidente o 4 de sus miembros la convoquen. Para que en dichas sesiones pueda tomar acuerdos válidos deberá convocarse 24 horas antes y remitirse la información respectiva.

C) Los miembros serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser reelectos por quien los hubiere designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de 2 asesores, cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente.

D) La presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de 6 meses. El Presidente se elegirá por la parte que corresponda, durante la primera sesión del período.

E) La Imprenta dotará de un libro de actas foliado y certificado por la Auditoría Interna de la institución, para el efectivo control de los temas tratados en las sesiones y sus acuerdos.

F) La Imprenta designará una persona como secretaria (o) de la Junta de Relaciones Labores.

FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 8. —

Aspecto Social: _

Tendrá los siguientes cometidos:

A) La Junta de Relaciones Laborales promoverá espacios para la sana recreación de sus empleados y sus familias.

B) Buscará el financiamiento para los distintos equipos deportivos que se formen en la Imprenta, uso de campos, que permitan a los trabajadores (as) contar con medios adecuados para la práctica del deporte, brindándoles el equipo adecuado (uniformes, balones, pago de canchas y otros.).

C) Coordinará la celebración de la Semana Cultural y Deportiva la última semana del mes de julio de cada año. Asimismo, en celebración del día del trabajador de artes gráficas, se efectuará la clausura el viernes de esa semana, para lo cual se otorgará libre ese día con goce de salario, a los trabajadores de la Imprenta que participen en la actividad, tomando las previsiones del caso, manteniendo la circulación de los Diarios Oficiales.

D) La Imprenta designará un presupuesto anual para la celebración de la Semana Cultural,

incrementándose en un 10% cada año, de acuerdo al presupuesto anterior.

E) Promoverá la asignación de un área específica de recreación dentro de las instalaciones de la Imprenta para el disfrute de los trabajadores (as) (gimnasio, mesas de pool, mesas de ping pong, y otros). La administración después de los estudios que se realicen, valorará la pertinencia de lo que se requiera vía presupuesto.

ARTÍCULO 9. —

Aspecto Legal:

A) Conocer y recomendar sobre las propuestas de sanción disciplinaria, en los casos de suspensiones o despidos. Para tal efecto, el Órgano Director del debido proceso remitirá copia de la recomendación final a la Junta de Relaciones Laborales, la cual emitirá su recomendación al Órgano Jerárquico Decisor en un plazo máximo de cinco días hábiles, para lo cual se deberá convocar a sesión extraordinaria.

B) Intervenir conciliatoriamente en los problemas individuales o colectivos que se suscitan entre la Imprenta y los trabajadores.

C) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Imprenta o la ANEP le someten.

D) La Imprenta facilitará los medios necesarios para que la Junta de Relaciones Laborales pueda investigar en el terreno de los hechos, las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se puedan suscitar.

E) Divulgar las siguientes leyes: Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, Ley de Igualdad Real de la Mujer, Ley de Regulación del Fumado, así como otras leyes y pronunciamientos de interés para los trabajadores.

F) Recomendar sobre denuncias por hostigamiento sexual y laboral, que cualquiera de las partes ponga de su conocimiento.

ARTÍCULO 10. —

Aspecto Sindical:

La Junta de Relaciones Laborales velará para que los trabajadores (as) de la Imprenta, gocen de libertad de sindicación, ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafiliarse de la ANEP.

ARTÍCULO 11. — La Junta de Relaciones Laborales procurará obtener para los trabajadores, facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organizaciones nacionales e internacionales, tales como capacitación, aula de capacitación, materiales, equipo tecnológico, tiempo y espacio.

CAPÍTULO III

ASPECTO DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 12. — La Imprenta se compromete a dotar y aplicar en sus instalaciones las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, Convenios Internacionales de la OIT que estén debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, en el Código de Trabajo y leyes conexas sobre la materia.

ARTICULO 13 La Comisión de Salud Ocupacional estará conformada por seis miembros

propietarios, y dos miembros suplentes. Tres propietarios y un suplente, representarán a los trabajadores los cuales se nombrarán en asamblea general y tres propietarios y un suplente serán nombrados por la Imprenta. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

ARTÍCULO 14. — La Comisión de Salud Ocupacional, coordinará con la Oficina de Salud Ocupacional para velar por el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas sobre la materia.

ARTÍCULO 15. — Los funcionarios (as) son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Oficina de Salud Ocupacional será la responsable por el cumplimiento de lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en la Ley.

ARTÍCULO 16.---El reporte presentado, por la Oficina de Salud Ocupacional por el incumplimiento del artículo anterior, tendrá carácter de prueba, para la aplicación del Régimen disciplinario, sin menoscabo de los derechos de defensa que le asisten legalmente al funcionario.

ARTÍCULO 17.--La imprenta procurará la dotación de recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la Oficina de Salud Ocupacional en cuanto a medidas correctivas de su planta física, previo estudio técnico.

ARTÍCULO 18. —El encargado (a) de la Oficina de Salud Ocupacional y la Comisión de Salud Ocupacional tendrá acceso a todas las áreas de la Imprenta, para garantizar un ambiente laboral adecuado.

ARTÍCULO 19. —

A) La Comisión de Salud Ocupacional velará además porque los trabajadores gocen de duchas, servicios sanitarios adecuados, vestidores y casilleros individuales.

B) Velará también porque todos los vehículos de la Imprenta estén dotados del equipo necesario para la seguridad de los trabajadores (as) (cinturones de seguridad, extintor, y otros).

ARTÍCULO 20. —

A) La Imprenta se compromete a mantener activa la brigada de emergencias y de brindarles la capacitación adecuada.

B) La Imprenta a través de la Oficina de Salud Ocupacional, se compromete a mantener los botiquines debidamente equipados para primeros auxilios, extintores debidamente ubicados, además de todo el equipo necesario que requiera la brigada.

C) La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo.

ARTÍCULO 21. — La Imprenta procurará mantener el servicio de consultorio médico (médico de empresa) para sus trabajadores (as). Dicho servicio médico podrá brindarse en

convenio con el Instituto Nacional de Seguros o con la Caja Costarricense de Seguro Social u otra entidad.

Anualmente todos los y las trabajadoras de la Imprenta deberán realizarse un chequeo médico general.

CAPÍTULO IV

DEL PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 22 — Todo (a) trabajador (a) que ingrese al servicio de la Imprenta tendrá un período de prueba de hasta tres meses. Dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes podrá poner fin al contrato de trabajo, sin aviso previo a la otra parte y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle al trabajador los extremos de vacaciones legales, décimo tercer mes y salario escolar.

ARTÍCULO 23

a) Cuando un trabajador o trabajadora sea ascendido (a), trasladado (a) o permutado (a) a desempeñar otro cargo, sea éste con igual o mayor remuneración, los primeros tres meses se consideran de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar sea regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio.

b) Todo traslado temporal de un funcionario(a) no debe ser mayor a tres meses, siendo que una vez superado éste periodo se procederá conforme lo señala el párrafo anterior. En casos excepcionales y de evidente necesidad comprobada, en aras de satisfacer el interés público, la Administración realizará movimientos de personal, mediante acto administrativo debidamente justificado y sin menoscabar las condiciones laborales esenciales del trabajador, todo en apego a lo que establece el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 24. — Todo (a) trabajador (a) en propiedad que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba podrá ser despedido si incurriera en faltas o causales especificadas en el Código de Trabajo, Estatuto de Servicio Civil, Reglamento Interior de Trabajo y demás legislación conexas. En el caso del trabajador (a) interino (a) podrá ser cesado si incurriera en causal de despido o cuando su plaza fuese ocupada en propiedad.

CAPÍTULO V

CARRERA ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA

ARTÍCULO 25. — La Imprenta, a través de la Sección de Recursos Humanos, establecerá un sistema de méritos de carrera administrativa y técnica en la Institución que garantice una adecuada regulación para los ascensos en propiedad o interinos, todo en acatamiento de las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 26.— Dentro de este sistema para llenar una plaza, primero se aplicará ascenso directo a la plaza inmediata superior según lo establece el artículo 20 del

Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, si la plaza no se llenara, deberá realizarse concurso interno entre los (as) trabajadores (as) nombradas en propiedad de la Imprenta.

ARTÍCULO 27. — En caso de inopia dentro de la Imprenta, para desempeñar un cargo o si no hubiera interés en ningún (a) trabajador (a) para concursar, la Imprenta podrá realizar un concurso externo amparados a la normativa del Servicio Civil. La plaza vacante se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Clases correspondiente.

ARTICULO 28

A).Si la Imprenta diera por concluidos los contratos de trabajo con sus trabajadores, en virtud de reestructuración o reorganización, de acuerdo con el artículo anterior, los trabajadores sin ninguna clase de excepción, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Se calculará este derecho sobre el promedio de los mejores salarios ordinarios y extraordinarios percibidos por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral.

B) Con el fin de proteger la estabilidad laboral del personal propietario de la Imprenta con más de 10 años de laborar para el Estado, que en caso de una reorganización estructural integral se determine que no cumple con requisitos para los puestos en los están nombrados, se les mantendrá es sus puestos hasta tanto les sea aprobado su derecho a pensión. Al quedar estos puestos vacantes serán recalificados por la Oficina de Recursos Humanos de acuerdo a las nuevas clasificaciones.

C) La Imprenta se obliga a cancelar los derechos laborales de sus trabajadores, por cualquiera de las siguientes causas de cese de la relación laboral:

c.1) Jubilación (por cualquiera de los regímenes de pensión)

c.2) Fallecimiento

c.3) Despido con responsabilidad patronal.

Por los anteriores conceptos el trabajador recibirá una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción mayor de seis meses de servicios continuos prestados para la Imprenta, hasta un máximo de 8 años. Se calculará este derecho sobre el promedio de los mejores salarios ordinarios y extraordinarios percibidos por el trabajador durante los últimos doce meses de la relación laboral.

Las indemnizaciones a las que se refiere este artículo se pagarán en un plazo máximo de 90 días naturales, a partir de la fecha de terminación del contrato laboral.

ARTÍCULO 29. — Cuando un (a) trabajador (a) interino (a) termine su contrato, y de encontrarse una plaza vacante de mayor o menor categoría, que el mismo pueda ocupar, este podrá optar por la misma, siempre y cuando cuente con los requisitos.

ARTÍCULO 30. — Cuando la Imprenta a través de la Sección de Recursos Humanos, saque a concurso una plaza, lo hará del conocimiento de los trabajadores mediante circular, dicha comunicación se hará quince días hábiles antes de la fecha del concurso.

ARTÍCULO 31. — La Imprenta a través de la Sección de Recursos Humanos, mantendrá una lista de elegibles al día, y le entregará una copia a la Junta de Relaciones Laborales y a la ANEP, cuando lo solicite previa autorización de la Dirección General del Servicio Civil.

CAPÍTULO VI

BENEFICIO Y EQUIPO DE TRABAJO

ARTICULO 32. __La Imprenta se compromete a mantener un área específica, debidamente equipada para el expendio, venta y consumo de alimentos “soda-comedor”, en los horarios establecidos. Dicho servicio será supervisado por la Sección de Servicios Generales, y podrá brindarse en convenio con otras organizaciones sociales de la institución, deberán establecerse precios accesibles para los funcionarios de la Imprenta subvencionados según lo permita la ley.

ARTÍCULO 33. — La Imprenta proporcionará en forma gratuita y sin costo alguno los siguientes implementos, de óptima calidad y de uso obligatorio, a los trabajadores (as) de las áreas que a continuación se especifican:

Publicaciones	Recepción de Trabajos	Control de Calidad
Corrección	Formación	
Fotomecánica	Fotocomposición	
Arte y Diseño	Litografía	
Dobladoras	Bodega	
Despacho	Encuadernación	
Guillotinas	Diarios Oficiales	
Mantenimiento	Tipografía	
Choferes	Salud Ocupacional	

Se entregarán dos camisas y dos pantalones en el mes de diciembre, quedando bajo la responsabilidad de cada usuario.

En los casos en que las funciones lo requieran se les suministrarán un par de zapatos de seguridad al año, previa solicitud de la Oficina de Salud Ocupacional.

En las Áreas de Informática y el Consultorio Médico se le suministrará dos gabachas, cuando sus funciones así lo requieran, previa solicitud de la Oficina de Salud Ocupacional. Para la Recepción y Cajas Recaudadoras, se ajustara la confección del uniforme a sus funciones.

Además, la Imprenta para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará las herramientas y equipo de seguridad que sean necesarios. Todo esto en buenas condiciones y gratuitamente.

En cada contratación la Imprenta debe reservarse un juego de uniforme, en las tallas correspondientes para hombre y mujer, para suplir las necesidades de nuevo recursos humanos y eventuales contratiempos

ARTÍCULO 34— La Imprenta se obliga a entregar gratuitamente a los trabajadores (as) que lo requieran, equipo especial, tales como guantes, mascarillas y /o similares, lo cual será de uso obligatorio.

ARTÍCULO 35—La Imprenta no obligará a sus trabajadores (as) a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes muebles e inmueble, hasta tanto no sea debidamente comprobada la responsabilidad del trabajador por las autoridades administrativas o judiciales, según corresponda.

CAPÍTULO VII

DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTÍCULO 36—

A) La Imprenta garantiza a todos sus trabajadores (as) el libre derecho de sindicación. Los dirigentes sindicales, entendiéndose como tales, los directivos (as) de la seccional, así como aquellos que sean miembros de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, firmantes de la presente Convención Colectiva de trabajo, no podrán ser destituidos ni aún con el pago de sus prestaciones legales, por motivo de sus actividades eminentemente sindicales, salvo por causa penal, o causa justa laboral, esta protección los abriga desde su elección hasta un año después de haber cesado en sus cargos.

B) La Imprenta garantiza la estabilidad laboral a los dirigentes sindicales de la ANEP, entendiéndose los directivos de la seccional y los miembros de la Junta Directiva, por motivo de sus actividades eminentemente sindicales, sus plazas no podrán ser eliminadas de los presupuestos ordinarios ni extraordinarios, en caso de reorganización de personal, éstos como tales no podrán ser removidos de sus puestos ni aún trasladados; pero si lo podrá hacer la Imprenta, siempre y cuando exista acuerdo entre ambas partes.

C) La Imprenta concederá tres horas semanales para las reuniones ordinarias de la seccional, dentro o fuera de la institución.

D) La Imprenta instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

E) La Imprenta y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad referentes al ejercicio y protección de los mismos, así como otorgar las facilidades a las (os) representantes de las (os) trabajadores contenidos en los convenios número 87,98 y 135 y en la recomendación número 143, instrumentos promulgados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

ARTÍCULO 37—

A) La Imprenta concederá permiso con goce de salario al Presidente (a) de la seccional, así como a aquel dirigente que sea miembro de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, todos los viernes para asistir a las reuniones de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, así como una vez al mes para asistir al Consejo Consultivo Nacional de la ANEP, así mismo a los miembros de la Junta Directiva de la Seccional en pleno, para asistir al Consejo Consultivo Nacional cuando la ANEP lo solicite por escrito a la Dirección General.

B) Conforme lo establece el Convenio 135 y la recomendación 143 de la OIT, cuando un trabajador de La Imprenta resulte electo como Directivo Nacional de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato.

C) Cuando algún trabajador de la Seccional fuese designado para participar en un curso de formación, se le concederá licencia con goce de salario no deducible de su período de

vacaciones hasta por tres meses, cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan, así mismo se le podrá conceder permiso sin goce salarial hasta por seis meses prorrogables para realizar trabajo sindical previa solicitud de la ANEP.

D) Igualmente sin que se afecte el funcionamiento eficiente y la continuidad del servicio público, y previa aprobación de la Dirección General, podrán los servidores gozar de licencia con goce de salario para asistir a Congresos o eventos similares, nacionales y / o extranjeros.

E) La Imprenta concederá dos días por año con goce de salario a los afiliados y afiliadas para que asistan a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias de la ANEP, todos los permisos anteriores deber ser comunicados con quince días de anticipación a la Dirección General.

CAPÍTULO VIII

DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 38—

A) La Imprenta se compromete a contribuir con el desarrollo de la formación profesional de los y las trabajadoras que en ella laboran, y para tal fin organizará sistemas de formación, tanto en horas laborales como fuera de horas de trabajo, en cooperación con instituciones que estén acordes con la alta tecnología de la Imprenta, en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presenten los técnicos y trabajadores calificados, nacionales y extranjeros, que prestan sus servicios en la Imprenta, así como las demás facilidades existentes en ésta, sin excluir la utilización de instructores del Instituto Nacional de Aprendizaje.

B) La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Imprenta, tanto a la parte administrativa como a la parte operativa industrial, con la finalidad de contribuir a mantener y mejorar la productividad.

C) Las partes convienen en que el programa de formación para cada oficio deberá ser formulado a base de un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que la ocupación implique, teniendo en cuenta las transformaciones previstas en ésta, para poder determinar los objetivos de los programas.

D) El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento, previa aprobación de la Junta Administrativa del programa de adiestramiento para funcionarios de la Imprenta.

E) La Junta de Relaciones Laborales velará porque todas y todos los trabajadores de la Imprenta tengan acceso en igualdad de condiciones a las diferentes actividades de capacitación que se impartan, para lo que coordinará lo que corresponda con la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de elevar el status técnico y profesional de los funcionarios.

F) La vigilancia y control de los y las trabajadoras participantes en los cursos, deberán depender de la Oficina de Recursos Humanos o de la persona encargada de dicha formación, tanto cuando éstas sean impartidas dentro de la Imprenta, como cuando sean impartidas fuera de ella en los centros de especialización de formación profesional.

G) La ANEP y su seccional en la Imprenta velarán por que tal disposición se cumpla a cabalidad y porque se haga efectivo el derecho de los y las trabajadoras a la formación profesional.

H) La ANEP, obligada a velar por cuanto signifique progreso profesional y social de los trabajadores, se compromete a prestar la colaboración posible en cuanto concierne a la formación profesional de sus afiliados (as).

I) En todo caso en que la Imprenta tenga la posibilidad de procurar por sí misma dar a sus trabajadores todos los conocimientos técnicos para ejercer una ocupación determinada o para perfeccionarse en ella, tomará medidas, según sus necesidades, para que estas insuficiencias sean subsanadas mediante la colaboración de acuerdo con lo establecido en el inciso a).

J) La Imprenta se compromete a discutir y aprobar programas anuales de adiestramiento, regulares y sistemáticos, por considerarse este período de tiempo adecuado para establecer predicciones que puedan considerarse correctas, y por lo tanto programas con sentido de realidad de acuerdo con las necesidades determinadas y con criterio de unidad y continuidad.

ARTÍCULO 39—La Imprenta otorgará beca para el disfrute de sus trabajadores (as) que deseen cursar estudios secundarios, para-universitario, universitarios y técnicos de capacitación o adiestramientos en centros de enseñanza vespertinos o nocturnos

CAPÍTULO IX

DE LA JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 40—

A) La jornada laboral será de 40 horas semanales de lunes a viernes, en dos turnos, el primero será de las 8:00 a.m. a las 4:00 p.m. y el segundo de las 2:45 p.m. a las 9:45 p.m. El horario se pondrá variar con una hora de anticipación, atendiendo necesidades institucionales.

B) Los trabajadores (as) dispondrán de 45 minutos de almuerzo, 15 minutos de café en la mañana y 10 minutos de café en la tarde, para el primer turno; para el segundo turno será de 45 minutos de cena y 15 minutos de café.

C) Los trabajadores (as) dispondrán de 10 minutos de gracia, a partir de iniciada la jornada laboral, para llegar a su centro de trabajo, de los 11 a los 15 minutos será computado como llegada tardía, previa justificación del caso. Posterior a esto se computará según lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

CAPÍTULO X

DE LOS BENEFICIOS SOBRE INCAPACIDADES DE LOS SALARIOS, RECARGO DE FUNCIONES Y VACACIONES Y OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 41— Todo servidor gozará de licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

A) En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, compañero o compañera, siete días hábiles.

B) En caso de nupcias, siete días hábiles.

- C) En caso de fallecimiento de sus abuelos y nietos, dos días hábiles.
- D) En caso de alumbramiento de la esposa, o compañera del trabajador, diez días hábiles.
- E) Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso remunerado durante el mes anterior y los tres posteriores al parto. Los tres meses posteriores al reingreso de labores se consideran de lactancia. El sistema de remuneración durante el período de descanso, se rige por lo que dispone la Caja Costarricense de Seguro Social en cuanto a maternidad.
- F) Permiso con goce de salario a los trabajadores de acuerdo a la Ley 7756 del 20 de marzo de 1998, (Beneficio para los responsables de pacientes en fase terminal).
- G) En todos los casos de incapacidad emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, la Imprenta, se compromete a cancelar el cien por ciento de su salario, si la incapacidad no supera los tres días. La administración podrá solicitar a la Entidad Aseguradora información en aquellos casos en que se considere necesario.
- H) La Imprenta, a juicio de la Dirección General, podrá conceder licencia hasta por una semana con goce de salario al trabajador, prorrogable por un lapso de tiempo igual, en caso fortuito de evidente emergencia familiar, con la debida justificación. De ser necesario se pedirá posteriormente la documentación que lo respalde.
- I) Por muerte de cualquier otro pariente (suegros, primos hermanos, sobrinos, tíos, cuñados) se otorgará un día hábil para asistir al sepelio.
- J) Los permisos estipulados en los incisos A, B, C y D, rigen a partir de la fecha del acontecimiento y se prohíbe el disfrute diferido.
- K) Se concederá licencia con goce de salario por cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de los parientes citados en el inciso a) de este artículo, para lo cual deberá presentar el respectivo dictamen médico. Para estos efectos debe certificarse la responsabilidad sobre el cuidado del pariente.
- L) Se concederá hasta un día como máximo para el trabajador (a) que deba llevar a su hijo (a) menor de edad, con discapacidad o padres de la tercera edad, a cumplir con una cita médica, previa coordinación con la Jefatura inmediata y con la debida presentación del comprobante de asistencia a la cita.
- M) Se concederá permiso para asistir al funeral, en caso de fallecimiento de un compañero (a), a los funcionarios del área de trabajo y a una representación de la Imprenta, sin que se afecte el normal servicio de la institución.

ARTÍCULO 42—

- A) Todo trabajador (a) tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores (as) de la Imprenta Nacional, de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de género, religión o ideología, o de cualquier otra índole. Quedan a salvo los aumentos que por antigüedad se hayan producido.
- B) Ante la carencia de personal calificado y previa determinación de la necesidad institucional, se reconocerá el pago correspondiente al recargo de funciones, a quien asuma por un periodo de un mes o más, sus tareas normales más el recargo asignado, siempre que sea en labores de un puesto superior al suyo.

ARTÍCULO 43. — Ningún (a) trabajador (a) será requerido (a) para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja de su categoría o igualmente por razones de salud, físicas o de edad, previa prescripción médica. Cuando un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud, la

Imprenta lo reubicará en otro puesto, sin detrimento de su salario y de todos los derechos que le asistan o en su defecto la Imprenta le pagará las prestaciones legales previa solicitud del trabajador.

ARTÍCULO 44. — La Imprenta contribuirá para los gastos de funeral de sus trabajadores (as), cónyuge o compañero (a) de hecho, padres e hijos con el equivalente a un 50% del salario base establecido por el Gobierno. En el caso de fallecimiento de un hijo si ambos padres son trabajadores de la Imprenta este beneficio cubrirá únicamente a uno de ellos Para lo anterior los trabajadores (as) deberán acreditar sus beneficiarios ante la Sección de Recursos Humanos por medio del formulario respectivo.

ARTÍCULO 45— La Imprenta podrá conceder, a juicio de la Dirección General y con el visto del Jefe inmediato, con tres días hábiles de anticipación, permiso con goce de salario, hasta por cuatro horas mensuales, en un solo tracto, no acumulativas, a sus trabajadores para realizar gestiones de índole familiar debidamente justificadas. Solo en casos muy calificados, a criterio de la Dirección General se concederá permiso el mismo día.

ARTÍCULO 46—La Imprenta mantendrá como incentivo a sus trabajadores (as) el poder disfrutar libremente del día de su cumpleaños con goce de su salario, siempre y cuando éste se encuentre dentro de la jornada laboral (de lunes a viernes); en casos de excepción, justificados por la respectiva jefatura y con el visto bueno del Director General, se podrá cambiar el día.

ARTÍCULO 47—La Imprenta podrá confeccionarle al trabajador que así lo requiera la impresión de tres trabajos al año, el empaste de las tesis en caso que el trabajador se encuentre estudiando; además de recordatorios en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera, hijos, padres o hermanos. Todo lo anterior confeccionado con materiales de desecho y a precio de costo.

ARTÍCULO 48—La Imprenta reconocerá a los trabajadores (as) con más de 20 años de servicio para esta institución, así como los computados en otras instituciones del Estado, el derecho de no marcar. Se exceptúan los casos de los funcionarios que laboran horas extras. En caso de evidente abuso por parte del trabajador, previo debido proceso, este beneficio le será retirado, pudiendo ser reestablecido una segunda vez, en caso de reincidencia, se le retirará en forma, por segunda vez y perderá este beneficio en forma definitiva.

ARTÍCULO 49— En atención a la naturaleza especial de las funciones que realizan las trabajadoras y los trabajadores de la Imprenta, en resguardo de los principios constitucionales de publicidad y seguridad jurídica, que ameritan brindar el máximo de seguridad, discrecionalidad, confidencialidad y confiabilidad; la Administración continuará pagando el veinte por ciento (20%), calculado sobre el salario base, a todo el recurso humano de la Institución que se encuentre prestando efectivamente labores en la misma. Queda sujeto a contenido presupuestario.

ARTÍCULO 50— Las partes manifiestan su voluntad de iniciar el proceso correspondiente, a fin de establecer un incentivo por productividad, con el afán de estimular la mayor excelencia, eficiencia y eficacia del personal asalariado de la Imprenta Nacional, todo

dentro del marco general de las regulaciones que al respecto emita el Poder Ejecutivo.

Capítulo XI.

DEL ACOSO LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

ARTÍCULO 51. —Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometida.

ARTÍCULO 52. —Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior, las siguientes:

- a. Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b. Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c. Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.
- d. Impedir o dificultar el trabajo de la víctima: obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e. Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

ARTÍCULO 53. —Queda absolutamente prohibido al acoso sexual, entendido como toda

conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones de trabajo y en el bienestar de la persona. Asimismo, se considerará acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido sólo una vez, ocasione perjuicio a la víctima en los aspectos mencionados en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 54. — Entre otras, son manifestaciones del acoso sexual, de conformidad con el artículo anterior, las siguientes:

- a. Todas aquellas solicitudes de favores sexuales a cambio de mejoras en las condiciones de trabajo (tratos preferenciales), entre ellas el ascenso en el puesto de trabajo;
- b. Favores sexuales bajo amenazas (implícitas o expresas) de daños y castigos en las condiciones de trabajo;
- c. Requerimientos sexuales que impliquen exigencias, cuya aceptación o rechazo, sean condición para mantenerse en el trabajo o que conlleven el uso de palabras de naturaleza sexual o acercamientos corporales indeseado y ofensivo para quien los recibe.

ARTÍCULO 55. — El trabajador o trabajadora que considere sufrir acoso laboral y/o sexual en su centro de trabajo tiene el derecho a denunciar la situación por escrito ante la Junta de Relaciones Laborales; esta levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicho órgano, en un plazo máximo de tres días hábiles, posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de ella a la Dirección General o en su defecto a la Máxima Autoridad Ministerial, indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediatas a tomar, entre ellas el patrono estará obligado a establecer el procedimiento interno correspondiente para investigar la denuncia, y establecer las sanciones pertinentes.

El procedimiento será estrictamente confidencial, debiendo ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos. Las personas que no cumplan el presente artículo incurrirán en falta grave de conformidad con el artículo 62 de esta Convención.

El procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses contados a partir de la recepción de la denuncia y de comprobarse el hecho, se debe imponer una sanción proporcional a la gravedad de la falta a la persona responsable.

En caso de la apertura de un procedimiento por acoso sexual, quien tramita el procedimiento obligatoriamente deberá informar sobre la denuncia que se investiga a la Defensoría de los Habitantes.

Si la denuncia se interpone contra el jerarca de la institución, se deberá de igual forma iniciar el procedimiento de investigación.

En caso de que no se inicie procedimiento alguno, el denunciante quedará facultado para dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Asumiendo la responsabilidad personal y/o disciplinaria por esta omisión, la autoridad que no ejecutó el

procedimiento.

ARTÍCULO 56. — La persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, o haya comparecido como testigo (a) de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo, salvo que se demuestre que con su acción haya incurrido en falta grave tipificada en el Código de Trabajo.

Quien haya formulado una denuncia por acoso laboral y/o sexual, no podrá ser despedido de su trabajo, salvo que exista justa causa originada en falta grave. En caso de que exista falta grave, el jerarca de la institución estará obligado a solicitar autorización para despedir a la persona ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si la persona trabajadora es despedida de manera ilegal o pone fin al contrato de trabajo con responsabilidad patronal, tendrá derecho a que se le cancelen las prestaciones legales correspondientes, los salarios caídos y a que se le reinstale en su puesto.

En caso de que el denunciado sea absuelto con certeza indubitable, podrá iniciarse el procedimiento respectivo contra el denunciante, a solicitud de parte.

ARTÍCULO 57. —La Junta de Relaciones Laborales, entre las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del interesado como medida cautelar, la reubicación temporal en la institución mientras transcurra la investigación, del trabajador (a) denunciante o del denunciado (a), con el fin de evitar posibles injerencias en el procedimiento. La máxima autoridad definirá en última instancia.

ARTÍCULO 58. — En aquellos casos en que se denuncie acoso psicológico o laboral, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social, la emisión de un peritaje, que según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 59— La Imprenta creará un comité para la prevención y formación de la cultura en materia de hostigamiento sexual y/o laboral, coordinado por la Oficina de Salud Ocupacional, conformado por tres representantes del sindicato y tres representantes del patrono. Este comité se regirá por su reglamento, que será aprobado por la Imprenta en un plazo no mayor de tres meses a partir de la firma de esta Convención. Asimismo, en un plazo no mayor de dos meses, elaborará un Reglamento Específico para el procedimiento en casos de Hostigamiento Sexual y Laboral. Al efecto deberá utilizarse todo instrumento legal que permita respetar el *ius variandi*.

ARTÍCULO 60— Cuando un trabajador (a) de la Imprenta lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional a través del servicio de médico de empresa, para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual o laboral del cual haya sido objeto.

ARTÍCULO 61— El acoso laboral y/o sexual será sancionado como falta grave, implicará la consecuente sanción dependiendo de la gravedad de la falta, que podrá consistir en una suspensión sin goce de salario hasta por un mes o el despido sin responsabilidad patronal.

Será también sancionado por incumplimiento de sus funciones, la (s) persona (s) que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de hostigamiento sexual y/o laboral, no realice todos los esfuerzos conciliatorios y medidas necesarias y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta.

ARTÍCULO 62— Una vez agotados los procedimientos establecidos en la Imprenta para investigar y sancionar el hostigamiento laboral y/o sexual, la persona víctima podrá interponer la denuncia correspondiente ante la vía judicial competente.

ARTICULO 63— La Imprenta se compromete a cumplir todo lo establecido en la Ley 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en la docencia y el empleo, del 03 de febrero de 1995.

TRANSITORIO I

Las partes se comprometen a que en un plazo de seis meses adecuaran este capítulo a las últimas reformas de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 64— Esta Convención Colectiva tendrá un período de vigencia de tres años, y se prorrogará automáticamente conforme al artículo 58 del Código de Trabajo, y podrá ser renegociada si una de las partes así lo solicita con un mes de anticipación. Cuando las partes inicien la renegociación parcial o total de la Convención Colectiva se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha renegociación.

Rige a partir de su firma.

TRANSITORIO II

La Imprenta se compromete a mantener un local para la Seccional de ANEP, dentro de sus

instalaciones con las facilidades que convengan ambas partes, entre ellas equipo de cómputo y mobiliario.

Firmamos en la ciudad de San José, a las once horas del día 29 de marzo del dos mil doce.