ENACO S.A.
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

DIRECTIVA

DR 12 - 07

"LINEAMIENTOS PARA RETIROS VOLUNTARIOS DE LOS TRABAJADORES DE ENACO S.A."

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Revisado por:	John Rodriguez Patiño	Gerente de Planeamiento, Presupuesto e Informática (e)	GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO E INFORMATICA Firmado digitalmente por: RODRIGUEZ PATIÑO John Charles FAU 20114883230 hard Fecha y hora: 27.02.2019 09:31:54
	Omar Alvarez	Jefe de Oficina Asesoría Jurídica (e)	ENACO S.A. ASESOR LEGAL Firmado digitalmente por: ALVAREZ FLORES Omar Augusto FAU 20114883230 hard Fecha y hora: 27.02.2019 10:27:47
	Mahana Peralta Valencia	Jefe de Oficina de Recursos Humanos	JEFE DE RECURSOS HUMANOS Firmado digitalmente por: PERALTA VALENCIA Mahana FAU 20114883230 hard Fecha y hora: 27.02.2019 15:40:07
	Elka León Nima	Coordinadora de Proyectos	ENACO S.A. CORDINADORA DE PROYECTOS Firmado digitalmente por: LEON NIMA Elka Ivette FAU 20114883230 hard Fecha y hora: 28.02.2019 14:58:16
Aprobado por:	Rafael D. Cánovas Petrozzi	Gerente General	ENACO S.A. GERENTE GENERAL Firmado digitalmente por: CANOVAS PETROZZI Rafael Domingo FAU 20114883230 hard Fecha y hora: 28.02.2019 16:58:47

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para operativizar el Plan de Retiro Voluntario para la Empresa Nacional de la Coca S.A. aprobado mediante Acuerdo de Directorio Nº 009-2019 con fecha de sesión del 22 de febrero de 2019.

2. ALCANCE

Todo el personal de la Empresa Nacional de la Coca S.A.

3. BASE LEGAL

Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Es un acto de liberalidad de la Empresa en su calidad de empleador y en uso de su facultad directriz, invitar a los trabajadores que cumplan con ciertos requisitos, a participar del plan de retiro voluntario que se describe en esta directiva.

4.2. De acuerdo a lo aprobado por el Directorio de la Empresa con acuerdo Nº 010-2019 correspondiente a la sesión de Directorio de fecha 22 de febrero de 2019, para acceder a este beneficio, se aplicarán los siguientes criterios:

- Cercanía al límite de edad.
- Casos especiales de interés de la empresa.

a. Cercanía al límite de edad

El concepto general gira alrededor de posibilitar la renovación de cuadros en posiciones de interés para la empresa que permitan el relevo generacional para la pronta adecuación a tecnologías de la información u otros conocimientos propios del desarrollo de sus funciones. En este caso ante la solicitud del trabajador, la empresa en uso de su facultad directriz y discrecional califica si es de su interés o no el acceder a lo solicitado.

Para este criterio que es de naturaleza voluntaria e iniciativa del trabajador, se podrán negociar individualmente los montos por incentivo para el retiro voluntario de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de edad	**Monto de Incentivo** (Remuneraciones Básicas Mensuales del trabajador)
58 o menos	Hasta 15 remuneraciones
59	Hasta 13 remuneraciones
61	Hasta 11 remuneraciones
63	Hasta 10 remuneraciones

Años de edad	**Monto de Incentivo** (Remuneraciones Básicas Mensuales del trabajador)
65	Hasta 09 remuneraciones
66	Hasta 06 remuneraciones
67	Hasta 04 remuneraciones
68	Hasta 03 remuneraciones
69	Hasta 02 remuneraciones

La empresa evaluará las solicitudes que los trabajadores presenten por escrito, solicitando acogerse al "PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO", pudiendo a discreción de la empresa aceptarlas o rechazarlas.

b. <u>Casos especiales de interés de la empresa</u>

Para la aplicación de este criterio la empresa identifica casos de interés y efectúa al trabajador una propuesta por monto de libre negociación entre las partes, sin superar el monto total asignado por FONAFE en el presupuesto anual con cargo a rendir cuenta al Directorio semestralmente.

4.3. En ambos casos, las negociaciones individuales se materializarán con la firma de un convenio de mutuo disenso de término de relación laboral con incentivos a título de liberalidad, proponiendo los montos a cada trabajador que voluntariamente y por escrito solicite acogerse a este plan. Adicionalmente a ello, a criterio de la empresa, podrá incluirse como parte de este convenio de mutuo disenso, el exonerar de asistencia al solicitante hasta por periodos de 15 días.

5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Dado que este Plan es una actividad de naturaleza transitoria, las actividades que correspondan al procedimiento operativo serán establecidas por la Oficina de Recursos Humanos.

5.2. Para el cálculo de la remuneración mensual se empleará el promedio de las remuneraciones mensuales percibidas durante los últimos seis (06) meses, de acuerdo a la situación particular de cada trabajador.

5.3. La Empresa a través de la Oficina de Recursos Humanos dispondrá las medidas necesarias para coordinar la provisión del gasto.

5.4. La Oficina de Recursos Humanos será la responsable de brindar la asesoría necesaria a los trabajadores que se acojan al retiro voluntario.

5.5. La Oficina de Recursos Humanos deberá controlar los saldos del presupuesto otorgado para el Plan de retiro voluntario, reportando mensualmente a la Gerencia General.

5.6. La Oficina de Recursos Humanos deberá comunicar a la Gerencia General los casos especiales que se generen en la aplicación de esta directiva, para que este órgano tome decisión.

5.7. En el caso de trabajadores que tengan procesos judiciales vigentes y/o en curso con la Empresa, para acogerse al beneficio de la presente directiva deberán previamente de gestionar el desistimiento correspondiente e ingresarlo al expediente del proceso judicial en curso, haciendo llegar copia de la gestión a la Oficina de Asesoría Jurídica.

6. VIGENCIA

La presente Directiva tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019 o hasta agotarse el presupuesto asignado, luego de lo cual quedará automáticamente sin efecto.