

Convención Colectiva De Trabajo

2011-2012

Índice

	<u>Página</u>
Capítulo Primero	7
Disposiciones Generales	
Ámbito de aplicación	
Relaciones y Contratos de Trabajo	
Obligatoriedad de cumplimiento por ambas partes	
Condición de Ley Profesional	
Empleados que quedan excluidos	
Trámite para resolver diferencias de interpretación	
Disposiciones supletorias	
Cambios de derechos por cambio de razón social	
Cambios de representación	
Capítulo Segundo	9
De los Derechos y Obligaciones	
Prestación Personal de Tareas	
Obediencia de órdenes	
Organigrama	
Capítulo Tercero	9
De Período de Prueba	
Período de prueba empleado regular	
Período de prueba empleado trasladado	
Capítulo Cuarto	10
Del régimen de despido	
Faltas y causales de despido	

Supresión de plazas
Reinstalación o pago por despido injustificado

Capítulo Quinto	10
De la Jornada de Trabajo	
Jornada de 24 horas en operación y otros servicios	
Jornada semanal de 5 días	
Jornada para trabajadores de explotación en labores de campo	
Cambio de turnos –notificación- omisión de aviso	
Límite a las jornadas (12 horas)	
Capítulo Sexto	11
Del horario de trabajo	
Turnos y horarios	
Horario en jornada diurna	
Período de descanso y almuerzo o cena	
Tiempo para sacar o guardar herramientas	
Alimentación por jornada extraordinaria (vale de comida)	
Capítulo Séptimo	13
De las vacaciones	
Vacaciones anuales obligatorias e irrenunciables	
Vacaciones según años de servicio	
Suspensión	
Trabajo fuera del lugar habitual de labores –momento del disfrute	
Señalamiento del disfrute de vacaciones	
Capítulo Octavo	14
De las licencias	
Con goce de salario	
Con o sin goce de salario, por razones personales	
No interrumpen continuidad del trabajo, pero si suspenden	
Procedimiento en llamadas de emergencia o de la autoridad	
Capítulo Noveno	15
De las incapacidades	
Comprobada y amparada por C.C.S.S. o I.N.S. –Subsidio	
Designación de médico para comprobar incapacidades	
Trabajadora en estado de gravidez 38	
Atención citas CCSS, consulta médica con especialistas fuera lugar residencia	
Capítulo Décimo	16
De las licencias y garantías sindicales	
Sindicato: Representante legal de trabajadores	
Derecho de los miembros de la Junta Directiva a celebrar reuniones	
Derechos para asistir a cursos, congresos y seminarios	
\$ 4.500 anuales para cursos o congresos internacionales	

Licencia a los miembros de Junta Directiva, Sindicato, delegados y Comisión Revisora de Cuentas para atender labores de su cargo
Licencia Secretario General de Sindicato
A los afiliados al Sindicato para celebración de asambleas
A los afiliados al Sindicato, el 9 de marzo de cada año

Capítulo Décimo Primero 18

De las licencias para asuntos de Cooperativa
Con goce de salario para cursos o congresos sobre cooperativismo
A los miembros del Consejo de Administración y Gerentes de cooperativas

Capítulo Décimo Segundo 18

- a) De la disciplina
- Revisión de amonestación verbal o escrita a pedido del trabajador.
 - Conocimiento previo de suspensión, a ejecutar despido.
 - Suspensión por hurto, robo, agresión, defraudación, apropiación y retención indebida, apropiación irregular y peculado
- b) Del control de asistencia
- Asistencia y puntualidad de los trabajadores
 - Marcas de las tarjetas individuales
 - Obligación de marcar personalmente
 - Inasistencia por omisión
 - Sanción por dolo o complacencia en marca de tarjeta
 - Procedimiento para eximirse de sanción
- c) De las llegadas tardías
- Inicio de jornada
 - Definición de llegada tardía
 - Sanciones por llegada tardía
 - Presentación al trabajo luego de 30 minutos de iniciadas las labores
- d) De las ausencias
- Definición de ausencia
 - Justificación de ausencia en plazo de 8 días hábiles
 - Justificación de ausencia por enfermedad
 - Sanciones por ausencias injustificadas
- e) Del abandono de trabajo
- Prohibición
 - Sanción
- f) De la aplicación de sanciones
- Cómputo de faltas por mes calendario
 - Aspectos a considerar para imponer sanción
 - Anotaciones en hoja de servicio
 - Examen del prontuario por Delegados del Sindicato ante asunto
 - Tramitado por Junta de Relaciones Laborales
 - Sanción de faltas no tipificadas en esta Convención
 - Autoridad de trabajo; derecho a recurrir

Capítulo Décimo Tercero

22

De la seguridad e higiene en el trabajo

Funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional

Integración

Representantes de trabajadores y Empresa. Aviso de integración a MTSS

Comités auxiliares de salud ocupacional

Obligaciones de la Comisión

Quórum

Acuerdos, órdenes y resoluciones

A falta de acuerdo decide Consejo de Salud Ocupacional M.T.S.S.

Elementos de seguridad y herramientas necesarias

Equipos adecuados y zapatos de seguridad

Gabachas o vestimenta necesarias

Obligaciones de la Empresa

Adquisición de medicamentos no disponibles y programas de trabajo

Para el personal médico

Principios a que debe ajustarse el programa de odontología

Examen médico a personal expuesto a contaminación

Suministro de leche u otro producto

Obligación de la Empresa en diferentes programas

Armarios adecuados para guardar implementos

Ambulancias, contratación con Cruz Roja

Equipo apropiado para llevar a cabo inyección de T.E.L.

Capítulo Décimo Cuarto

29

De los días feriados

Pago 2 de agosto, 15 de agosto y 12 de octubre

Asueto por fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo.

Bonificación por laborar 25 dic. y 1º de enero

Capítulo Décimo Quinto

29

De la capacitación y becas

Programa

Distribución de becas

Capítulo Décimo Sexto

29

De los beneficios especiales

Fallecimiento del trabajador, cónyuge, hijos y padres dependientes.

Retención a trabajadores para entregar a derechohabientes

Matrimonio del trabajador

Bonificación por nacimiento de hijo

Actividades sociales, deportivas y culturales

Útiles escolares, compra

Autorización uso de vehículos en actividades deportivas o culturales

Auxilio para adquisición de lentes

Aporte para centro infantil

Capítulo Décimo Sétimo	32
De los incentivos	
Actualización reglamento sobre incentivos, meritos, capacitación, Profesionalización, becas y otros.	
Aplicación sistema de calificación periódica para todo el personal	
Bonificación por trabajos en altura	
Bono de oleoducto	
Bonificación por trabajos en altas temperaturas	
Limitación salarial	
Capítulo Décimo Octavo	33
De la clasificación, ascensos y carrera administrativa	
Manual descriptivo de puestos debidamente actualizado	
Sistema de regulación trabajadores diarios y mensuales	
Clasificación y valoración de puestos. Revisión periódica J.R.L.	
Escalafón carrera administrativa	
Ascensos, sustituciones, descripción de funciones	
Eliminación período de prueba en reclasificaciones y ascensos	
Vacantes temporales, ocasionales o definitivas. Publicaciones internas de vacantes o plazas	
Manual de Procedimientos de Personal	
Envío lista semestral de personal al Sindicato	
Capítulo Décimo Noveno	35
De la bolsa de trabajo	
Cobertura de vacantes por medio de bolsa a cargo del Sindicato.	
Procedimiento	
Participación en concursos internos de empleados casuales	
Capítulo Vigésimo	36
De las relaciones laborales	
Junta de Relaciones Laborales	
Objetivos	
Sesiones y quórum	
Problemas laborales	
Visitas a centros de trabajo en caso de problemas laborales	
Copias de actas aprobadas se envían al Sindicato	
Término de 8 días hábiles para resolución de Gerencia General en caso de Empate. Conciliación ante Ministerio de Trabajo en caso de inconformidad	
Agenda de sesiones ordinarias: se plantea por escrito con 5 días de anticipación	
Resoluciones son de obligatorio cumplimiento	
Capítulo Vigésimo Primero	37
Del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía	
Integración, participación obligatoria; composición capital, retiro de fondos	
Programa de vivienda	

Capítulo Vigésimo Segundo	38
De las jubilaciones. DEROGADO	
Capítulo Vigésimo Tercero	39
De los beneficios generales	
Expediente personal solicitado por interesado	
Transporte gratuito en Limón, Turrialba, La Garita y el Alto	
Auxilio de cesantía en contrato por tiempo indefinido	
Pago de saldo por créditos otorgados por el F.A.P.V.G.	
Riesgos profesionales. Póliza colectiva para cubrir a los trabajadores	
Pago de salarios	
Trabajo en emergencias	
Modificación del rol de turno	
Tableros para boletines, reuniones, circulares, etc.	
Uso de medios de comunicación telefónica, radiales, valija etc. para	
Junta Directiva del Sindicato y Delegados	
Viáticos y transporte	
Autorización por faltantes en caja en un año	
Servicio de soda, precio razonable	
Cambio anual días libres trabajadores en turnos	
Asesoría legal a choferes de la Empresa en caso de accidente	
Capítulo Vigésimo Cuarto	42
De la remuneración	
Escala de salarios de la Ad. Pública, disfrute del paso al cumplir vacaciones	
Disfrute del 4% sobre salario base	
Cómputo de salarios por mes y por día	
Aguinaldo	
Aplicación aumentos salariales fijados por el Poder Ejecutivo	
Plus salarial por peligrosidad	
Capítulo Vigésimo Quinto	44
De la vigencia de esta Convención	
Duración	

PREÁMBULO

REFINADORA COSTARRICENSE DE PETRÓLEO, S.A. (que en adelante se denominará "LA EMPRESA") por una parte, y por la otra el SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS, QUÍMICOS Y AFINES (que en adelante se denominará "EL SINDICATO"), de conformidad con los mandatos del artículo 62 de la Constitución Política y el Código de Trabajo en su Capítulo III, artículos del 54 al 62 inclusive, por medio de sus respectivos representantes legales, con la mejor buena fe y deseosos de mantener las relaciones obrero-patronales dentro de un plano de armonía y colaboración mutuas, convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, como resultado de una nueva revisión y actualización de la Convención suscrita el 7 de julio de 1978.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1°- La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las condiciones de trabajo y empleo de todas las personas que presten sus servicios a la REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A. bajo su dependencia permanente y directa y por una remuneración de cualquier clase o forma, con las excepciones hechas en el artículo 4.

Artículo 2°- Las relaciones o contratos de trabajos serán:

1. **POR TIEMPO INDEFINIDO:** Que se llevarán a cabo con aquellos trabajadores necesarios para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Empresa;
2. **POR TIEMPO DETERMINADO:** Que se celebrarán con los trabajadores que vengán a servir temporalmente las funciones de quien o quienes se encuentren disfrutando temporalmente de vacaciones, licencias de cualquier clase o que ocupen una vacante mientras se tramitan los concursos internos, así como aquellos otros casos excepcionales en que su celebración resulte procedente conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar.
3. **POR OBRA DETERMINADA:** Que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa y en el cual sin previa fijación de tiempo el objeto de servicio subordinado será la obra producida; y
4. **DE APRENDIZAJE:** Que se formalice conforme a las disposiciones de la Ley de Aprendizaje, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.

No constituyen relaciones laborales, ni contratos de trabajo, las prácticas supervisadas de centros de enseñanza que se realicen en RECOPE.

Como requisito de ingreso a la Empresa todo trabajador deberá cumplir los requisitos que se establezcan en materia de selección de personal.

(El acuerdo interpretativo de las 12:00 horas del 25 de enero de 2007 indica que en los casos de los contratos a tiempo determinado y obra determinada, se deberá interpretar en el siguiente sentido:

“I.- las partes consideran que en atención al principio de eficiencia en la prestación del servicio público y protector del trabajador y en consecuencia con el artículo 124 del mismo instrumento convencional, en contrataciones a plazo fijo la administración podrá recontratar al mismo trabajador en forma inmediata después del vencimiento del contrato laboral sin necesidad de intervalos, existiendo en este caso relación de continuidad con el contrato anterior.

II.- Se considera la relación de servicio como a tiempo indefinido si la suma final de los plazos de los contratos supera el año.”)

Artículo 3°- La Empresa y el Sindicato se obligan al cumplimiento de la presente Convención. La Empresa se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas, y el Sindicato garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

Artículo 4°- La presente convención colectiva tiene el carácter de Ley Profesional para:

1. Las partes que la suscriben.
2. Las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Empresa y
3. Los que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Empresa.

Se exceptúan de la aplicación de la presente Convención Colectiva de trabajo al Presidente, Gerente General, Gerentes de Área, Auditor General, Sub-Auditor General, por ser los funcionarios que participan de la gestión pública de la Administración.

Por la naturaleza de sus cargos, la presente Convención se aplicará al siguiente personal: Sub-Audidores de Área, Asesores de Junta Directiva, Asesores y Asistentes de la Presidencia y de la Gerencia General y Directores de Área, excepto en lo que se refiere al libre nombramiento, remoción y régimen disciplinario en general.

Por conveniencia e interés empresarial la función de Secretario de Actas de la Junta Directiva y en atención al grado de confianza que requiere el puesto, el mismo será desempeñado por un funcionario de nivel profesional, el cual será designado por la Junta Directiva de la Empresa.

Lo anterior en el entendido de que el funcionario que ocupe dicho puesto será de libre traslado y permuta en el momento que la Junta Directiva lo considere oportuno.

Artículo 5°- La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier otro conflicto económico y social, que no se haya resuelto por medio de este Convenio, deberá formularse por escrito y las partes se obligan a darle trámite y respuesta dentro de un término máximo de quince días hábiles. Para estos efectos, la Empresa estará representada por el Presidente y en su ausencia por el Gerente General o las personas que éste designe, y el Sindicato por su Secretario General o las personas que éste designe.

La Junta de Relaciones Laborales, no tiene competencia para conocer y resolver los asuntos a que esta disposición se refiere.

Cuando se obtenga acuerdo sobre estos asuntos, se enviará copia al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para los fines de ley. Cuando no exista acuerdo, se convocará a una Conciliación obligatoria en el Ministerio de Trabajo el cual actuará como árbitro arbitrador y definirá en última instancia.

Artículo 6°- En ausencia de disposiciones específicas en esta Convención para casos determinados, deberá tenerse como supletorio el Código de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y aquellas otras disposiciones jurídicas supletorias o conexas sobre la materia, vigentes al momento de aplicarse, así como los principios de buena fe, equidad y costumbre, derivados de la relación laboral.

Artículo 7°- En caso de que la Empresa cambie de razón social por venta o traspaso, los trabajadores y el Sindicato seguirán conservando todos los derechos contenidos en el presente Convenio y los que se deriven del mismo.

Artículo 8°- Las partes se obligan a notificar por escrito en un término no menor de cinco días hábiles, los cambios que ocurrieren en sus representantes. A su vez, la Empresa se obliga a suministrar los nombres de los Jefes y cuáles serán los que darán las órdenes. El Sindicato se obliga a suministrar los nombres de sus representantes. Todo cambio será comunicado dentro del mismo término, mediante boletín con el fin de que los trabajadores conozcan el nombre de las personas que impartirán las órdenes.

Capítulo II

De los derechos y obligaciones

Artículo 9°- Los representantes de la Empresa y los trabajadores quedan obligados a la prestación personal de sus tareas, con eficiencia, capacidad y diligencia y en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determine la presente Convención. Asimismo, deberán observar mutuamente una conducta decorosa, conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de trabajo.

Artículo 10.- Los trabajadores de la Empresa deberán obedecer las órdenes emanadas de su superior jerárquico inmediato o su sustituto, con atribuciones y Competencia para darlas, que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del trabajador y que no atenten contra su integridad física o moral.

Las órdenes deben ser racionales e impartirse en forma clara y respetuosa.

Artículo 11.- DESAPLICADO.

Capítulo III

Del período de prueba

Artículo 12.- Los trabajadores a que se refiere e inciso 1) del artículo segundo de esta Convención, tendrán un período de prueba de setenta y cinco días naturales. Dentro de ese lapso cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie, con las excepciones de ley. Los demás trabajadores a que se refieren los incisos 2), 3) y 4) del citado artículo segundo, por la naturaleza del servicio no estarán sometidos a este período de prueba.

Artículo 13.- Cuando un empleado sea trasladado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros cuarenta y cinco días naturales se considerarán como de prueba pudiendo cualquiera de las partes solicitar sea regresado a su antigua posición, exactamente las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio. En caso de que tal acción dispusiere hacerla la Empresa dentro del plazo dicho y el trabajador estuviere inconforme, a solicitud de dicho trabajador el asunto se sometería a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación.

Quedan a salvo las excepciones contenidas en el artículo 123 de este Convenio.

Capítulo IV

Del régimen de despido

Artículo 14.- Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba; será considerado como trabajador permanente de la Empresa y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causales especificadas en la presente convención y en el Código de Trabajo, debidamente comprobadas a juicio de la Junta de Relaciones Laborales y conforme al procedimiento establecido en el párrafo segundo del artículo 50 de este convenio.

Los trabajadores a que se refieren los incisos 2), 3) y 4) del artículo segundo de esta Convención podrán quedar cesantes conforme a la ley.

A solicitud del interesado el asunto podrá ser sometido a revisión ante la Junta de Relaciones Laborales, para su respectiva recomendación.

Artículo 15.- Cuando por motivo de innovaciones técnicas o de reformas al proceso industrial, debidamente comprobados y previa audiencia al Sindicato, fuere necesario suprimir plazas la Empresa podrá despedir a los trabajadores que las ocupan pagándoles los derechos laborales.

En tal caso no podrá contratar nuevos trabajadores para ocupar las plazas suprimidas. Cuando la Empresa se vea obligada a suprimir plazas, procurará en primer término, colocar a los trabajadores que queden cesantes en otras labores de la misma Empresa. Cuando no fuere posible mantener al servicio de la Empresa a todos los trabajadores cuyas plazas se suprimen, la Empresa dará preferencia, en igualdad de condiciones a quienes tengan mayor antigüedad como trabajadores de la Empresa.

Previamente a proceder conforme a este artículo, la Empresa someterá el asunto a la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación.

Artículo 16.- En el caso de un despido injustificado y si los organismos correspondientes lo declaran así, el trabajador podrá optar por la reinstalación a su cargo con el pago de los salarios dejados de percibir o por el pago de los derechos consagrados en esta Convención Colectiva.

Capítulo V

De la jornada de trabajo

Artículo 17.- De acuerdo con las necesidades propias de la Empresa, se trabajará veinticuatro horas al día los siete días de la semana, en todos los servicios relacionados con la operación de plantas, mantenimiento, oleoductos y proceso electrónico de datos, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente en el proceso de refinación y oleoducto, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia, transportes, así como la venta de combustible. Esta disposición también será de aplicación en cualesquiera otros servicios, presentes o futuros, que por su especial naturaleza así lo requieran la Empresa.

Artículo 18.- La jornada semanal de todos los trabajadores será de cinco días. El sexto se considerará de descanso semanal pagado dentro de la jornada

en que se encuentre el trabajador y el día sétimo de descanso sin pago. En caso de que se laboren los días sexto o sétimo, éstos serán pagados en forma doble.

Artículo 19.- Todo cambio de turno originado por la Empresa, de los trabajadores que laboren en jornada continua, se les deberá notificar por escrito con no menos de veinticuatro horas de anticipación antes del inicio del nuevo turno. En caso de omisión de tal aviso, se deberá pagar el salario ordinario del turno que perdió por el cambio, más el salario correspondiente a las horas laboradas en el nuevo turno, salvo en casos de fuerza mayor. Cuando por cambio de turno un trabajador tenga más días libres de los establecidos por semana, la Empresa cubrirá el salario del día o días libres adicionales.

Artículo 20.- La jornada ordinaria más la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. Cualquier tiempo laborado de más, será remunerado con pago doble.

Capítulo VI

Del horario de trabajo

Artículo 21.- En todos los servicios relacionados con operación de plantas y mantenimiento de las mismas, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente con el proceso de refinería, oleoducto, actividad portuaria, almacenamiento y distribución, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia y transporte, se trabajará de acuerdo con los siguientes turnos y horarios.

LIMÓN: Primer turno De 00.00 a 08.00 horas
 Segundo turno: De 16.00 a 24.00 horas
 Tercer turno: De 08.00 a 16.00 horas

EL ALTO, GOLFITO, PUNTARENAS, TURRIALBA, SIQUIRRES LA GARITA:
 Primer turno: De 23.00 a 07.00 horas
 Segundo turno: De 15.00 a 23.00 horas
 Tercer turno: De 07.00 a 15.00 horas

AEROPUERTO JUAN SANTAMARÍA:
 Primer turno: De 22.00 a 06.00 horas
 Segundo turno: De 14.00 a 22.00 horas
 Tercer turno: De 06.00 a 14.00 horas

Los trabajadores a que se refiere este artículo, estarán obligados a rotar en los diferentes turnos de trabajo, con el objeto de que en el curso de un ciclo completo, cuyo periodo fijará la empresa, según las necesidades de trabajo, todos los trabajadores presten los servicios en los tres turnos en que se dividen las veinticuatro horas del día.

El horario correspondiente al tercer turno se considerará jornada ordinaria diurna. El horario del primero y segundo turno se considerarán jornadas nocturnas y se pagarán dos horas extraordinarias por día de trabajo.

Queda expresamente convenido que los trabajadores no podrán abandonar las labores que estén desempeñando, si a la terminación de la respectiva jornada no se ha presentado el trabajador que debe hacerse cargo del mismo puesto. En ningún caso se trabajará más de dos turnos consecutivos. En todo caso deberá comunicarse al jefe inmediato quien a su vez tomará, inmediatamente después de transcurrida la primera hora de ausencia del trabajador, las medidas pertinentes para resolver la situación. Se pagarán las horas extraordinarias que se trabajen en esta eventualidad. Si el trabajador no reporta la falta del reemplazado a su superior inmediato, no recibirá pago extraordinario.

En caso de apertura de nuevos planteles, éstos se ajustarán a cualquiera de los horarios establecidos.

Cuando se labore en turnos, la jornada mixta será calificada de nocturna. El Depto. de Operaciones de la Dirección de Informática se regirá por los turnos asignados a Limón.

(Según acta del 11 de enero de 2010, las partes acuerdan mantener el actual texto y no el suscrito entre ellas el 11 de diciembre de 2009)

Artículo 22.- Para los trabajadores no comprendidos en el artículo anterior y que laboren solo en jornadas diurnas, su jornada será de ocho horas diarias, conforme al horario que establezca la Administración conforme con las necesidades empresariales previo acuerdo de las partes.

La jornada de los trabajadores que participan de la gestión pública, la de los trabajadores de libre nombramiento y libre remoción y la de los jefes de departamento, estará sujeta al artículo 143 del Código de Trabajo.

Artículo 23.- Los trabajadores disfrutarán de un periodo de descanso de quince minutos pagados durante el curso de la jornada, que se otorgará de acuerdo de las disposiciones que se tomen y las necesidades de trabajo. Disfrutarán además de treinta minutos pagados para tomar almuerzo o cena y que se ofrecerá cerca de la mitad de la jornada.

Los trabajadores deberán disfrutar de este derecho, que se comprobará por los medios que se establezcan y en los casos que no lo disfruten por necesidades de la Empresa, deberá reportarlo al Jefe respectivo para efectos de su pago.

Artículo 24.- Los trabajadores que manejen herramientas gozarán de diez minutos para sacarlas y ponerlas en su sitio y para su arreglo personal al principio y al fin de cada jornada.

Artículo 25.- Cuando por las necesidades de trabajo sea necesario laborar un mínimo de dos horas extra, el trabajador tendrá derecho a recibir alimentación adecuada o su equivalente en dinero. Por tal concepto se le reconocerá lo estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, emitido por la Contraloría General de la República.

Si se trabaja un mínimo de una hora extra en un turno que termine en la mañana, el trabajador tendrá derecho a desayuno y si labora cuatro horas extra, también tendrá derecho a almuerzo, para tal efecto se tomará el monto estipulado en el Reglamento.

Si el trabajador consume los alimentos en el lugar de trabajo, tendrá derecho a treinta minutos con goce de salario para ese fin.

Los días inhábiles que se tengan que trabajar, en aquellos centros de trabajo en que no se dispone del servicio de soda o restaurante contratado por la Empresa, los trabajadores tendrán derecho a recibir en efectivo, la suma equivalente a lo estipulado en el reglamento citado.

(En interpretación auténtica de las 17:30 horas del 16 de diciembre de 2003, se estableció que:

“1. Para toda jornada que termine después del 1er turno, se proporcionará lo que corresponda, con base al segundo párrafo del artículo en cuestión.

2. Para toda jornada que termine después del 2do o 3er turno se proporcionará lo que corresponda a cena.

3. Para cualquier otra jornada, diferente a la establecida en el artículo 21 de la Convención Colectiva vigente, se proporcionará:

a) Lo que corresponda a desayuno, cuando la jornada termine después de las 12 m.n.

b) Lo que corresponda a almuerzo, cuando la jornada termine después de las 9 a.m.

c) Lo que corresponda a cena, cuando la jornada termine después de la 1:00 p.m.”)

Capítulo VII

De las vacaciones

Artículo 26.- Los trabajadores gozarán de vacaciones anuales, las cuales serán obligatorias e irrenunciables y se concederán con goce íntegro de las remuneraciones que esté percibiendo en forma permanente al momento de disfrutarse, más el promedio de las sumas que el trabajador hubiere recibido por cualquier otro concepto salarial, a excepción de lo percibido por aguinaldo, durante las últimas cincuenta semanas descontadas retroactivamente desde el momento en que se van a disfrutar.

Si el trabajador se ausenta de su trabajo por incapacidad que no sea por riesgo profesional, permiso sin goce de salario o cualquier otra causa análoga, le afectará para el pago de la liquidación de sus vacaciones.

Artículo 27.- El término de las vacaciones será:

1. En los primeros cuatro años de servicio, quince días hábiles.
2. Del quinto al noveno año, veintitrés días hábiles.
3. De la décima vacación inclusive y en adelante, treinta días hábiles.

Artículo 28.- DEROGADO.

(Por el voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002)

Artículo 29.- Las vacaciones se suspenderán únicamente en los casos siguientes.

1. Por accidente comprobado.
2. Por enfermedad comprobada.
3. En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y/o padres.

4. Por becas sindicales y cooperativas, conforme a los artículos 42 y 48 de esta Convención.

Artículo 30. Cuando por razones del cargo que desempeña el trabajador se halle en alguna función fuera del lugar habitual de labores, las vacaciones las disfrutará desde el momento en que regrese a este lugar.

Artículo 31.- La Empresa señalará la época en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo. La Empresa cubrirá lo correspondiente al salario de acuerdo con el artículo 26 de esta Convención, salario que le será girado mediante el sistema habitual de pago de salarios.

Capítulo VIII De las licencias

Artículo 32.- Los trabajadores tienen derecho a las siguientes licencias con goce de salario conforme a sus turnos:

1. Por matrimonio: seis días hábiles.
2. Por matrimonio de un hijo dos días hábiles.
3. Por nacimiento de un hijo o hija se concederá cuatro días por licencia de paternidad.
4. Por fallecimiento de los padres: cuatro días hábiles.
5. Por fallecimiento de cónyuge o hijos: cinco días hábiles.
6. Por fallecimiento de un hermano: dos días hábiles.

En casos especiales, el Director de Área concederá hasta quince días naturales de permiso con goce de salario, conforme a su turno. Se encuentran dentro de estas circunstancias, la enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, o las causas de fuerza mayor o caso fortuito.

Se otorgará hasta un máximo de cinco días hábiles para el cambio de vivienda.

En todos los casos el trabajador estará obligado a justificar el permiso presentando la prueba idónea que así lo acredite.

Artículo 33.- DEROGADO.

(Voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000) de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002)

Artículo 34.- De conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, los permisos sin goce de salario no interrumpen, pero si suspenden la continuidad en el trabajo y por lo tanto el trabajador que los disfrute conserva plenamente todos los derechos establecidos en las leyes y regulaciones derivadas de la antigüedad en el servicio.

Artículo 35.- Cuando un trabajador tenga que ausentarse súbitamente, por recibir llamado de su casa notificándole que ha ocurrido una emergencia que afecte a un miembro cercano de la familia, o cuando tenga que atender un llamado urgente de la autoridad, el Jefe inmediato le dará licencia para retirarse con goce de salario según su turno, y además le coordinará el transporte hasta su casa o hasta la Oficina Judicial o administrativa correspondiente. En tales casos el trabajador deberá justificar por un medio idóneo la causa de su ausencia, a fin de no ser sancionado.

Capítulo IX

De las incapacidades

Artículo 36.- En los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, con motivo de enfermedad o accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio en dinero, que sumado al que pague la institución aseguradora, sea igual al 100% del salario que estuviese devengando el servidor.

En caso de incapacidad amparada por la Caja, durante los primeros tres días la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio del 100%, que se calculará con base en el reporte del subsidio contenido en la última orden patronal emitida por la Caja.

Ese subsidio nunca será inferior al salario total del trabajador.

Para calcular el subsidio, la Empresa se ajustará a lo pagado por la Caja o el Instituto.

Tratándose de riesgos profesionales, en cuanto al plazo, se estará a lo dispuesto por el Código de Trabajo. Cuando por causa de enfermedad o accidente de trabajo resultare una incapacidad parcial permanente, la Empresa reubicará el trabajador en una función compatible con el nuevo estado físico, si no pudiere reubicarlo por situaciones atinentes al trabajador, se estará a lo que disponen el presente Convenio y el Código de Trabajo.

Asimismo, la Empresa cubrirá un cien por ciento del salario devengado, en carácter de subsidio, al trabajador que sufra incapacidad causada por accidente de tránsito, que no constituya riesgo profesional y cuando las respectivas pólizas no alcancen para cubrir este subsidio.

Artículo 37.- Para efectos del artículo anterior, la Empresa podrá designar uno o más médicos para constatar, determinar, revisar y juzgar los casos de incapacidades extendidas por dichas instituciones. Si se produjeran criterios contrapuestos entre los médicos, las partes, de común acuerdo, nombrarán un tercer médico, quien resolverá en definitiva.

Artículo 38.- La trabajadora en estado de gravidez, gozará obligatoriamente de un descanso remunerado conforme con los términos del artículo 95 del Código de Trabajo, entendiéndose que para tal efecto no afectará en los derechos que se derivan de la presente Convención y del Código de Trabajo.

Al mismo descanso de tres meses tendrá derecho la trabajadora que adopte un menor de edad para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, el descanso, se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del menor. Para esto la trabajadora interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se hagan constar los trámites de adopción.

En los casos de embarazos y de partos patológicos la atención del riesgo corresponderá, a partir de la comprobación del estado mórbido, al Seguro de Enfermedad.

Artículo 39.- Si un trabajador tuviere que ir a solicitar o atender cita médica en el Dispensario local del Seguro Social o en la consulta particular de un médico, podrá utilizar el transporte disponible para ir y regresar de la cita. El tiempo que utilice no será rebajado del pago correspondiente a la jornada siempre que presente constancia escrita de haber solicitado y atendido la cita.

Si el Seguro Social local determina que un trabajador debe atender consulta con especialistas médicos fuera del lugar habitual de residencia la Empresa le cubrirá el salario básico diario según su turno, hasta por dos días para atender la cita.

En los casos previstos en el párrafo anterior, el trabajador, salvo caso fortuito o fuerza mayor deberá avisar con ocho días naturales de anticipación a su Jefe Inmediato, a fin de no ser sancionado.

En todos los lugares de trabajo donde exista atención médica, los trabajadores que estén prestando servicios deberán recurrir en primera instancia al Médico de Empresa.

Capítulo X

De las licencias y garantías sindicales

Artículo 40.- La Empresa reconoce al Sindicato como único representante legal de los trabajadores y se obliga a tratar con las personas que éste designe toda cuestión laboral de interés colectivo que se presente.

Cuando los interesados expresamente manifiesten su anuencia por escrito, la Empresa tratará con los representantes del Sindicato los problemas de carácter individual que se susciten.

Artículo 41.- La Empresa reconoce el derecho de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato para que puedan celebrar reuniones con los trabajadores en los locales de los diferentes centros de trabajo, así como la de constatar el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo de la presente Convención y demás disposiciones aplicables siempre que no obstaculicen el normal funcionamiento de las labores en el lugar visitado y previo aviso a la Empresa, según la costumbre establecida.

Artículo 42.- Para atender cursos de capacitación sindical internos, nacionales o internacionales, así como para asistir a congresos nacionales o internacionales de carácter sindical, la Empresa concederá licencia con goce del

salario correspondiente al turno del trabajador favorecido, conforme a las siguientes reglas:

1. En seminarios internos de capacitación sindical, veinte trabajadores por curso hasta seis seminarios por año y por una semana de duración por seminario.
2. En caso de cursos de capacitación sindical nacional, hasta cinco trabajadores por curso, por un lapso de dos semanas y hasta seis cursos por año.
3. Para cursos de capacitación sindical internacional, a no más de tres trabajadores a la vez, y hasta por dos meses por curso por año.
4. Para asistir a congresos nacionales a no más de seis trabajadores por congreso y hasta por quince días por año.
5. Para congresos internacionales hasta tres trabajadores y hasta un mes por año.

El sindicato avisará a la Empresa:

1. En caso del inciso 1), con cinco días hábiles de anticipación.
2. En los demás casos, con tres días hábiles de anticipación. En el caso de los veinte trabajadores, no podrán disfrutarlo simultáneamente más del diez por ciento de los trabajadores de un Departamento.

Si por algún motivo los trabajadores designados para concurrir a los eventos referidos no pudieran ser sustituidos en sus labores el Sindicato designará otros para que asistan a dichos eventos.

Artículo 43. La Empresa concederá cuatro mil quinientos dólares en total al año (\$4.500.00) para hasta cinco trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical internacional.

Artículo 44.- La Empresa concederá licencia con goce de salario, según su turno, a la Junta Directiva del Sindicato, delegados ya tres de los miembros de la Comisión Revisora de Cuentas, Tribunal Electoral y Comité de Ética y Disciplina para que atiendan asuntos de su cargo. Las personas que vayan a utilizar el permiso, lo deberán solicitar ante el Jefe del Departamento o en su defecto ante el superior en grado, con 24 horas de anticipación, salvo casos especiales. En todos los casos deberá mediar solicitud del permiso.

El total de dichos permisos no podrá exceder de 162 días hábiles en un mismo mes calendario.

Artículo 45.- La Empresa otorgará al Secretario General del Sindicato permiso para ausentarse en forma temporal de su trabajo para que atienda asuntos relacionados con su cargo. Dichos permisos serán con goce de salario correspondiente a su turno, pero al ser solicitado deberá justificar cada caso indicándose el objetivo o el destino de la misión que realizará.

Artículo 46.- La Empresa otorgará licencia a todos los afiliados del Sindicato cuya asistencia sea requerida para la celebración de las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, siempre y cuando su ausencia no entorpezca las operaciones de la Empresa.

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

Artículo 47.- DESAPLICADO.

Capítulo XI

De las licencias para asuntos de cooperativas

Artículo 48.- La Empresa concederá licencia con goce de salario hasta cinco trabajadores por año, por un mes calendario para cada uno que podrá ser fraccionado, para atender cursos de capacitación y asistencias a congresos de carácter cooperativo nacionales e internacionales.

Además, la Empresa concederá mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América al año para hasta cuatro trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter cooperativo Internacional.

Artículo 49.- La Empresa concederá licencia con goce de salario según su turno a los miembros del Consejo de Administración, al Gerente y a los miembros de los Comités de COOPERECHOPE para atender asuntos de su cargo. Estas licencias deberán solicitarse con veinticuatro horas de anticipación salvo casos muy especiales.

El total de licencias no podrán exceder de cincuenta y cinco días hábiles en un mes a COOPERECHOPE.

Igualmente reconoce el derecho de los miembros del Consejo de Administración de COOPERECHOPE para que puedan celebrar reuniones con los trabajadores en los locales de los diferentes centros de trabajo, siempre que no obstaculicen el normal funcionamiento de las labores en el lugar visitado y previo aviso a la Empresa.

A solicitud de SITRAPEQUIA, la Empresa facilitará el transporte necesario para el traslado de los asociados a la Asamblea Anual.

Capítulo XII

A. DE LA DISCIPLINA

Artículo 50.- Todo lo relacionado con la disciplina de la Empresa se regulará de acuerdo con lo dispuesto en la presente Convención y en especial de acuerdo con las normas establecidas en este Capítulo.

Cuando la Empresa imponga una amonestación verbal o escrita, a solicitud del trabajador, ella podrá ser revisada por la Junta de Relaciones Laborales.

Antes de imponer una suspensión o ejecutar un despido, la Empresa lo someterá a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. En ambos casos, lo resuelto por la Junta, tendrá carácter de recomendación.

De las amonestaciones por escrito, la Empresa enviará copia a la Junta de Relaciones Laborales. Tratándose de las faltas de hurto, robo o agresión, la Empresa podrá suspender al trabajador con goce de salario y elevará de

inmediato el caso a la Junta de Relaciones Laborales. En caso de defraudación, apropiación o retención indebida, apropiación irregular y peculado, la Empresa previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales podrá suspender al trabajador, también con goce de salario.

En ambos casos, la suspensión deberá mantenerse mientras se investigan los hechos; en caso de no ser comprobados el trabajador de que se trate será reinstalado.

B. DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 51.- La asistencia y puntualidad de los trabajadores a sus labores, así como su permanencia será regulada mediante el sistema de control de puntualidad y asistencia que defina la Empresa, comunicándolo a los trabajadores con un mes de anticipación, previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 52.- Los trabajadores deberán efectuar los registros que en el artículo anterior se mencionan, tanto al inicio como a la terminación de cada jornada de trabajo. En igual forma se deberá registrar su marca a la hora de inicio y finalización del almuerzo.

Artículo 53.- Cada registro de puntualidad y asistencia deberá ser realizado únicamente por el trabajador a quien corresponda.

Artículo 54.- La omisión de un registro de puntualidad y asistencia a cualquiera de las horas de entrada o salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando el trabajador no justifique esa omisión dentro del plazo máximo de ocho días hábiles, salvo casos excepcionales con recomendación de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 55.- El trabajador que por dolo o complacencia, registre la asistencia de otro funcionario se le impondrá:

- a) Suspensión hasta por ocho días la primera vez y,
- b) Despido sin responsabilidad patronal la segunda vez. Incurrirá en la misma falta, y se le aplicará igual sanción al trabajador a quien se le compruebe haber consentido para que otra persona le registre su asistencia en el sistema de control de puntualidad y asistencia.

En estos casos, la Empresa, a solicitud del trabajador, pagará el auxilio de cesantía correspondiente, conforme a lo dispuesto por el artículo 142 de esta Convención.

Artículo 56.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, dejará de imponerse la sanción disciplinaria si el trabajador que registró la asistencia que no le correspondía o aquel al que se la registraron, informa del hecho a quien corresponda como un error, dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que sucedió.

C. DE LAS LLEGADAS TARDÍAS

Artículo 57.- El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya designado, exactamente a la hora indicada para el inicio de su jornada.

Artículo 58.- Se considera llegada tardía la presentación al lugar de trabajo en horas de la mañana, de la tarde o de la noche, después de diez minutos de la hora señalada para el comienzo de labores. En casos muy calificados, el trabajador podrá justificar ante su jefe inmediato la llegada tardía, caso en el cual éste podrá dispensarlo.

Artículo 59.- Las llegadas tardías injustificadas computables en un mes calendario, serán sancionadas de la siguiente forma:

1. Por dos, amonestación verbal.
2. Por tres, amonestación por escrito.
3. Por cuatro, suspensión hasta por dos días.
4. Por cinco, suspensión hasta por seis días, y
5. Por seis, despido sin responsabilidad patronal.

Para efectos de su sanción, el cómputo se efectuará el día hábil siguiente al día último del mes calendario de que se trate. En estos casos, la Empresa, a solicitud del trabajador, pagará el auxilio de cesantía correspondiente, conforme a lo dispuesto por el artículo 142 de esta Convención.

Artículo 60.- A juicio de la Empresa podrá impedirse la prestación del servicio durante la jornada o fracción de ésta, según sea el horario, al trabajador que se presente a su lugar de trabajo después de treinta minutos de haberse iniciado su correspondiente turno o jornada.

La no prestación de servicios en esta forma se considerará como ausencia injustificada a la respectiva jornada de trabajo o fracción de ésta. No obstante, en casos muy calificados y con aprobación escrita del superior, podrá autorizarse el trabajo.

En todo caso, se pagará únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

D. DE LAS AUSENCIAS

Artículo 61.- Se considerará ausencia, la falta a un día completo de trabajo; la falta a una fracción de la jornada se computará como la mitad de una ausencia.

No se pagará el salario de los días no trabajados, excepción hecha, de los casos señalados en esta Convención y el Código de Trabajo.

Artículo 62.- El trabajador deberá dar aviso a su jefatura en forma directa preferentemente por teléfono, y de no ser posible, por medio de algún compañero de trabajo o por algún otro medio adecuado, dentro de lo posible antes de la hora indicada para comienzo de las labores con el propósito de que la Empresa pueda hacer los movimientos de personal que perjudiquen menos su ausencia al trabajo.

Para que no se aplique la sanción correspondiente establecida en esta Convención, el trabajador deberá, dentro de los ocho días hábiles siguientes y por escrito, justificar ante su Superior las ausencias sin que, de conformidad con los artículos anteriores, esa justificación signifique el pago del salario.

Igualmente deberá comunicar, a su jefe inmediato, con un mínimo de tres días de anticipación las citas médicas que tenga programadas, a efecto de que se tomen las previsiones correspondientes.

Artículo 63.- Las ausencias por enfermedad se justificarán con la presentación del certificado médico correspondiente, extendido por profesionales de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, o cualquier medio idóneo de justificación.

Artículo 64.- Las ausencias injustificadas, computables al final de un mes calendario, se sancionarán de la siguiente forma:

- a. Por la mitad de una ausencia, amonestación escrita;
- b. Por una ausencia suspensión hasta por dos días;
- c. Por una y media ausencias, suspensión hasta por cuatro días.
- d. Por dos ausencias alternas suspensión hasta por ocho días;
- e. Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajador.

E. DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Artículo 65.- Es absolutamente prohibido a todo trabajador hacer abandono sin causa justificada de la labor que le ha sido encomendada, dentro de las jornadas establecidas en esta Convención, sin permiso del Jefe o superior inmediato.

Artículo 66.- El abandono del trabajo cuando no se considere falta grave, a las obligaciones que le impone su contrato, será sancionado con:

1. Amonestación escrita la primera vez;
2. Suspensión del trabajo hasta por cuatro días la segunda vez;
3. Con despido la tercera vez.

La falta grave será sancionada con despido.

Artículo 67.- Salvo que expresamente se estipule lo contrario en esta Convención, las faltas cometidas por los trabajadores serán computadas dentro de un mes calendario.

No podrá imponerse una sanción si previamente no se ha impuesto la anterior en grado.

En cuanto a suspensiones, se aplicará lo que dispone el inciso e) del artículo 68 del Código de Trabajo.

Artículo 68.- Para imponer cualquier sanción al trabajador se tomará en cuenta su antigüedad en la Empresa, su expediente personal, su historial

disciplinario del último año, la calificación de servicios, la importancia del cargo que desempeña y la gravedad de la falta.

Artículo 69.- Para los fines pertinentes, no se tomarán en cuenta las sanciones que le hayan sido impuestas al trabajador, si al cabo de un año, no ha incurrido en las mismas u otras faltas.

Artículo 70.- Cuando se presente un caso a la Junta de Relaciones Laborales, para su recomendación, sus representantes tendrán derecho a examinar en la Dirección de Recursos Humanos los expedientes personales de los trabajadores a quienes se ha impuesto o contra quienes se solicite una sanción.

Artículo 71.- Las faltas graves, en cuanto no estuvieren tipificadas expresamente en esta Convención, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo que establece el despido y mediante el procedimiento establecido en el artículo 50 de la presente Convención.

Artículo 72.- En todo caso el trabajador afectado podrá recurrir a las autoridades de Trabajo que estime conveniente.

Capítulo XIII

De la seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 73.- Conforme a la ley, en la Empresa funcionará una comisión de Salud Ocupacional. Los gastos del funcionamiento de esta Comisión y comités auxiliares serán asumidos por la Empresa. Asimismo la Empresa designará un profesional en la materia, no menos de medio tiempo, para que funja como secretario técnico de esta comisión.

Artículo 74.- La Comisión de Salud Ocupacional estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa o sus respectivos suplentes.

Artículo 75.- Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Sindicato; los de la Empresa, serán designados por la Gerencia General o en su ausencia por el Presidente. La integración de la Comisión se avisará por nota al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dichos cargos serán ad honorem y desempeñados fuera de las horas de trabajo. Si ese cometido se realizara en horas de trabajo, el representante percibirá su salario según su turno.

Artículo 76.- La Comisión establecerá en todos los planteles los Comités Auxiliares de Salud Ocupacional, integrados por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores.

Artículo 77.- La Comisión de Salud Ocupacional reglamentará, tanto su funcionamiento interno como el de los Comités Auxiliares. Son deberes de dicho Organismo:

1. Celebrar dos reuniones ordinarias por mes, así como las extraordinarias que consideren necesarias.
2. Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar sus causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros. De igual forma vigilar que las mismas se cumplan.
3. Solicitar copia de las recomendaciones emitidas por las dependencias encargadas de la Seguridad y la Salud, así como copia de los avisos de riesgo ocurridos en cada centro de trabajo, cuando lo considere pertinente.
4. Recomendar a la Gerencia General las sanciones y medidas disciplinarias que debe imponérsele a los trabajadores y Jefes que no cumplan con las medidas de seguridad. La Gerencia General actuará de conformidad con el artículo 50 de esta Convención.
5. Asesorar sobre las normas de higiene y recomendar las que se estimen convenientes, en todos los centros de trabajo, y fiscalizar su cumplimiento.
6. Fiscalizar y resolver sobre la calidad y las condiciones óptimas del servicio de alimentación en todos los centros de Trabajo.

Artículo 78.- El quórum para iniciar las sesiones y deliberar, se formará con la asistencia mínima de dos representantes de la Empresa más dos de los trabajadores; los acuerdos se tomarán por mayoría relativa de los presentes; sin embargo, dos de los votos serán de los representantes de los trabajadores.

Artículo 79.- Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión de Salud Ocupacional en materia de su competencia, serán obligatorios para la Empresa y para los trabajadores, sin perjuicio de lo que dispongan los organismos competentes.

Artículo 80. Cuando existiere desacuerdo sobre algún asunto sometido a consideración de la Comisión de Salud Ocupacional, dicho asunto pasará a la Junta de Relaciones Laborales, para su recomendación. Si persistiere el desacuerdo, se someterá en definitiva al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución.

Las partes remitirán estos acuerdos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para su respectiva homologación.

Artículo 81.- La Empresa proporcionará a los trabajadores sin costo alguno, los elementos de seguridad y herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus tareas, por lo que serán de uso obligatorio.

Artículo 82.- La Empresa proveerá de igual forma, los equipos adecuados para aquellos trabajadores que realicen labores a la intemperie. Dará también zapatos de seguridad.

Esos implementos serán entregados y sustituidos a los trabajadores en las oportunidades que indique la Comisión de Salud Ocupacional, sin perjuicio de que el Jefe del Departamento resuelva inmediatamente los casos de urgencia.

El trabajador responderá de estos bienes, así como de los comprendidos en los artículos 81 y 83, salvo deterioro causado por el uso normal, o caso fortuito. Los trabajadores casuales recibirán los equipos adecuados para realizar trabajos a la intemperie y en cuanto a la vestimenta de trabajo, la recibirán conforme la reglamentación vigente, dictada por la Comisión de Salud Ocupacional, reglamentación que entonces forma parte de esta Convención

La reposición de estos equipos y zapatos de seguridad se hará en forma inmediata, salvo casos excepcionales.

Artículo 83.- Asimismo, la Empresa otorgará tres juegos de gabachas o la vestimenta necesaria a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, así como por el uso y la costumbre lo requieran.

Se entregarán una vez por año, en el mes de enero, siendo su uso obligatorio. Le corresponderá a la Comisión de Salud Ocupacional la reglamentación de su uso, así como determinar quienes lo usarán, el color, telas, confección y todo lo referente a dichas vestimentas. La vestimenta que no sea competencia de la Comisión de Salud Ocupacional, será reglamentada por las partes.

Artículo 84.- La Empresa se compromete a cumplir las normas en materia de salud, ambiente y seguridad y proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de programas y actividades en estos campos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Convención, leyes y reglamentos respectivos, en todos sus centros de trabajo.

Igualmente se compromete a atender las sugerencias del Sindicato sobre los medios o medidas que deban tomarse para el cabal cumplimiento de lo que ordena al respecto esta Convención, las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 85.- La Empresa mantendrá los servicios de salud, entendidos estos como: medicina general, odontología, psicología laboral y trabajo social en todos los centros de trabajo en donde existe actualmente, asimismo en todos aquellos centros de trabajo que la Comisión de Salud Ocupacional lo estime conveniente.

La Empresa destinará la suma de doce millones de colones (¢12.000.000,00) anuales para la adquisición de medicamentos no disponibles en las farmacias de la Caja Costarricense del Seguro Social y que sean recetados por el médico de la Empresa al trabajador. Las partes reglamentarán, en los siguientes treinta días a partir de la firma de esta Convención, la forma en que procederá y justificará este gasto.

La comisión mantendrá actualizado un programa de trabajo para el personal de los servicios de salud, que en lo mínimo contendrá:

1. Examen físico a todo el personal del respectivo centro de trabajo, que incluirá: reconocimiento médico previo, periódico y especial; tomar periódicamente

- presión arterial, peso, pulso y temperatura; determinar el grupo sanguíneo. El examen físico total deberá ser al menos una vez al año.
2. Vigilar dentro de la Empresa todos los factores que podrían afectar la salud de los trabajadores, asesorando en este sentido a la Comisión de Salud Ocupacional y Comités Auxiliares.
 3. Suministrar tratamiento de urgencia en caso de accidente así como el control y seguimiento de tratamientos especiales a aquellos trabajadores que así lo requieran.
 4. Con base en consideraciones higiénicas, fisiológicas y psicológicas, y previa asesoría del Instituto Nacional de Seguros, efectuar análisis de los puestos de trabajo, emitiendo las correspondientes recomendaciones con el objetivo de lograr una mejor adaptación de los trabajadores en sus tareas.
 5. Asesorar a la Comisión de Salud Ocupacional sobre la asignación o reubicación de los trabajadores a sus puestos de trabajo, contando con la debida participación del Instituto Nacional de Seguros.

La Empresa definirá como ampliar los servicios de salud, atendiendo los acuerdos de la Comisión de Salud Ocupacional, buscando el debido uso de los recursos públicos, la eficiencia y sin descuidar la calidad y oportunidad del servicio.

La fiscalización de las labores de los servicios de salud, estará a cargo de la Comisión de Salud Ocupacional, con la colaboración de los Comités Auxiliares.

TRANSITORIO I.- Las partes acuerdan la integración de una Comisión Técnica integrada por tres representantes de la Administración y tres representantes de SITRAPEQUIA, para que en un plazo de sesenta días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, evalúe y rinda un informe sobre los alcances e implicaciones de extender los servicios médicos vigentes a un concepto más amplio de servicios de salud. Atendiendo a tales resultados, las partes tomará la decisión que corresponda.

Asimismo, la Empresa reconocerá contra factura cancelada y según se disponga en el respectivo reglamento, la suma máxima de treinta y tres mil setecientos cinco colones (¢33.705,00) una vez al año a las trabajadoras, incluyendo las interinas con más de 6 meses de laborar en la Empresa, para el control ginecológico. Para control prenatal se reconocerá a partir de la confirmación del estado del embarazo, una cita al mes y para control posnatal, una cita dentro del mes calendario posterior al parto; ambos casos contra factura cancelada y por un monto máximo de treinta y tres mil setecientos cinco colones (¢33.705.00) por cada una de las citas. Igualmente, la Empresa contratará los servicios de laboratorio clínico para realizar exámenes de antígeno prostático específico, a los trabajadores que así lo requieran, a criterio del médico de la Empresa.

Las partes reglamentarán, en los siguientes treinta días a partir de la firma de esta Convención, la forma en que procederá y justificará este gasto.

Artículo 86.- El servicio de odontología se ajustará a los siguientes principios:

- a) Los trabajadores y su núcleo familiar, conforme al artículo 85, que utilicen el servicio, deberán cubrir el costo de los materiales para el respectivo tratamiento.
- b) La Empresa cubrirá únicamente los salarios y cargas sociales, de un odontólogo y su asistente.
- c) La Empresa proporcionará otro servicio odontológico rotativo, que operará independientemente del que está funcionando en Limón.
- d) La Empresa dará el apoyo administrativo necesario para la marcha de este servicio.
- e) La Empresa se compromete a proporcionar un servicio odontológico fijo, como parte del complejo administrativo centralizado, que se desarrollará en las inmediaciones del plantel El Alto.

Los programas se regirán por el Reglamento de Servicio de Odontología que dicte la Comisión de Salud Ocupacional.

Artículo 87.- La Empresa se obliga a brindarle examen médico adecuado, al menos dos veces al año, a todos aquellos trabajadores que determine la Comisión de Salud Ocupacional, del cual se entregará copia a cada trabajador. La Comisión de Salud Ocupacional y sus Comités Auxiliares, indicarán el personal expuesto al uso o manipulación de cualquier sustancia contaminante y fiscalizarán el buen funcionamiento de esta disposición.

Además, deberá efectuarse un examen médico calificado, dos veces al año, a aquellos trabajadores que realizan labores donde podría existir contaminación radioactiva.

El trabajador está obligado a reportar a su superior inmediato y a la Comisión de Salud Ocupacional, cualquier síntoma de envenenamiento por cualquier sustancia a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

La Empresa suministrará a los trabajadores que laboren en la manipulación de cualquier sustancia contaminante, equipo especial para realizar esa labor de manera segura, de acuerdo con las recomendaciones de la Gerencia General, en su condición de coordinador a nivel empresarial de Salud, Ambiente y Seguridad (SAS) y la comisión de Salud Ocupacional. Asimismo, la Empresa se obliga a suministrar equipo apropiado para todos los trabajadores que manipulen la carga de productos contaminantes y a los que realicen labores dentro del área en que tal manipulación se lleve a cabo, que también estarán sujetos a lo dispuesto en el párrafo inmediato anterior.

Artículo 88.- La Empresa proporcionará zapatos de seguridad al personal que corresponda cada dos años, en el mes de enero, así mismo los repondrá cuando sufran deterioro debido a su uso o causa ajena a la voluntad del trabajador. Para esos efectos, el trabajador deberá entregar los zapatos deteriorados.

Artículo 89.- La Empresa se compromete a continuar y fortalecer los programas que funcionan en salud y seguridad ocupacional, industrial y ambiental.

Artículo 90.- La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos de trabajo.

Artículo 91.- La Empresa mantendrá los planteles de Limón, El Alto, Barranca, La Garita y Turrialba, así como en los otros centros de trabajo que estime necesario, una ambulancia o servicio de ambulancia, durante las veinticuatro horas del día preparada para transportar al Hospital o al lugar donde deban prestarse los primeros auxilios al trabajador que se accidentare o enfermarse gravemente. En ausencia de la ambulancia, la Empresa mantendrá en los planteles en donde se labore las veinticuatro horas un vehículo disponible para ese propósito.

TRANSITORIO I.- La Empresa se compromete a sacar el cartel de licitación para adquirir dos (2) vehículos nuevos de ambulancia en el año 2010.

Artículo 92.- Ningún trabajador será empleado en la inyección del Tetraetilo de Plomo sin obtener previamente un certificado médico que pagará la Empresa, con el que se demuestre que está en condiciones físicas para efectuar esas labores. Cada seis meses se deberá practicar un examen médico a los trabajadores que inyecten T.E.L. con el fin de determinar si sufre de envenenamiento por absorción de plomo; el trabajador tendrá derecho a recibir una copia del informe médico. El trabajador de los que inyecten T.E.L. que se sintiera afectado por una dolencia o contaminación que pudieren obedecer a envenenamiento por absorción de plomo, tendrá derecho a que se le practique un examen médico inmediato por cuenta de la Empresa.

Si se llegare a determinar la existencia de la enfermedad profesional, el trabajador amparado al Seguro de Riesgos Profesionales recibirá del Instituto Nacional de Seguros el tratamiento correspondiente. Si dicha Institución, agotados todos los tratamientos determinase que el trabajador necesita uno especial en el exterior, La Empresa, si el ente asegurador no asume los gastos correspondientes, se hará cargo de los mismos. Para estos efectos la Empresa gestionará con el Instituto Nacional de Seguros un convenio que cubra estas eventualidades. La Empresa se compromete a presentar la denuncia correspondiente dentro del término de cuarenta y ocho horas, al Instituto Nacional de Seguro.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Artículo 93.- El trabajador está obligado a reportar a su Superior inmediato y a la Comisión de Salud Ocupacional, cualquier síntoma de envenenamiento por absorción de plomo a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Absorbido en el artículo 87 Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Artículo 94.- La inyección de T.E.L. siempre deberá ser llevada a cabo por dos trabajadores como mínimo que deberán alternarse en la inyección como máximo cada dos horas.

En caso de mal funcionamiento del equipo o error del operador, el segundo trabajador debe dar asistencia al primero o solicitar la ayuda necesaria ningún trabajador será utilizado dentro del mismo día en la inyección de T.E.L. después de haber cumplido su jornada ordinaria.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Artículo 95.- La Empresa suministrará a los trabajadores que laboren en la inyección del T.E.L. equipo especial para realizar esa labor de manera segura, de acuerdo con las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguros y la Comisión de Salud Ocupacional de la Empresa. En lo que se refiere a calcetines, ropa interior y overoles, la Empresa está obligada a suministrarlos sin costo alguno, absolutamente limpios ya sustituirlos conforme se vayan deteriorando.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Absorbido en el artículo 87 Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Artículo 96.- En la Empresa seguirán funcionando las brigadas de primera respuesta constituidas con trabajadores y trabajadoras, en todos los centros de trabajo, para atender en caso necesario, incendios, derrames y otras emergencias. Para tal efecto, el personal que integre dichas brigadas deberá participar activa y obligatoriamente en los programas de entrenamiento, capacitación y prácticas, para lo cual contarán con el permiso respectivo con goce de salario, según el turno, si se desarrollan en horas laborales; en caso contrario, se les reconocerá como tiempo efectivamente laborado.

Artículo 97.- La Comisión de Salud Ocupacional velará porque el trabajador que inyecte T.E.L. conozca bien su operación, como también el manejo del equipo de seguridad que usa para tal efecto. La Empresa se abstendrá de poner trabajadores que no tengan adiestramiento en la inyección de T.E.L., ni trabajadores con categoría de auxiliares.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Artículo 98.- Por la inyección del T.E.L. el trabajador percibirá mensualmente una bonificación de tres mil colones adicionales a su salario base.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Artículo 99.- Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario base uniforme.

(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)

Capítulo XIV

De los días feriados

Artículo 100.- Además de los días feriados pagados por ley, la Empresa pagará los días 2 de agosto y 12 de octubre.

Artículo 101.- La Empresa otorgará a los trabajadores, con goce de salario según su turno, incluidos los sábados y domingos, asueto con motivo de las fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo en los cantones donde laboren. Si laboran durante esos días, tendrán derecho al pago doble.

Para los trabajadores que deben laborar el 25 de diciembre y el 1° de enero, la Empresa les reconocerá una bonificación igual al cincuenta por ciento (50%) del salario devengado en esos días, si ha tenido que doblar un mínimo de cuatro horas por ausencia del sustituto.

Capítulo XV

De la capacitación y becas

Artículo 102.- La Empresa reforzará los programas de capacitación buscando una mayor eficiencia y mejor desempeño de los trabajadores; dichos programas así como los candidatos que disfruten de los mismos, deberán ser sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, para su recomendación.

Artículo 103.- La Empresa destinará la suma de once millones doscientos treinta y cinco mil colones (¢11.235.000,00) para desarrollar un Plan de Becas en beneficio de sus trabajadores e hijos, conforme a la reglamentación dictada por la Comisión de Capacitación y Becas.

Las Becas serán recomendadas por la Junta de Relaciones Laborales, previo estudio técnico, elaborado por el Departamento de Capacitación y Desarrollo, tomando en consideración en primer término el status económico y social del trabajador, los méritos y el aprovechamiento del beneficiario y en segundo término, la antigüedad.

Asimismo, previa recomendación del citado Departamento, la Junta de Relaciones Laborales, de acuerdo al Reglamento dictado por la Comisión de Capacitación y Becas, podrá recomendar las becas de tiempo, que conforme a la costumbre han venido operando. Estas becas se otorgarán mientras duren los cursos lectivos.

Capítulo XVI

De los beneficios especiales

Artículo 104.- En caso de fallecimiento de un trabajador la Empresa cubrirá por concepto de "*ayuda para el sepelio*" y "*funeral*" la suma de doscientos cincuenta y dos mil setecientos ochenta y siete colones (¢252.787,00).

Así mismo, todos los trabajadores permitirán, cuando fallezca un compañero, que del salario percibido de ese mes se retenga a cada uno la suma

de trescientos colones (¢300,00). En ambos casos, el dinero se entregará a la persona que el trabajador haya designado por escrito o en su defecto, en ausencia de esa designación, se entregara a los derechohabientes del trabajador fallecido, conforme al artículo 85 del Código de Trabajo.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos dependientes del trabajador, o padres dependientes del trabajador, la Empresa cubrirá la suma de ciento sesenta y ocho mil quinientos veinticinco colones (¢168.525,00).

Para efectos de este artículo la relación de "dependencia" deberá ajustarse en lo dispuesto en el Código de Trabajo o cualquier otra norma concordante.

Cuando un trabajador se pensione, la suma a aportar será de doscientos colones (¢200,00), de parte únicamente de los trabajadores hijos.

Artículo 105.- La Empresa girará la suma de treinta y nueve mil trescientos veintidós colones (¢39.322) al trabajador que contraiga matrimonio.

Artículo 106.- La Empresa girará la suma de veintiocho mil setenta y ocho colones (¢28.078) por el nacimiento de cada hijo del trabajador. Si concurriere la condición de dos trabajadores padres del hijo o hijos nacidos, sólo disfrutará de este derecho uno de ellos.

Artículo 107.- La Empresa aportará la suma de seis millones doscientos mil colones (¢6.200.000,00) anuales para el desarrollo de toda clase de actividades sociales, sindicales, deportivas y culturales, en beneficio de los trabajadores y sus familias. El Sindicato presentará cada tres meses, las facturas que justifiquen el gasto.

La Empresa continuará organizando y financiando las actividades socioculturales de fin de año, para todos los trabajadores.

Artículo 108.- La Empresa destinará la suma de cinco millones seiscientos diecisiete mil colones (¢5.617.000,00) anuales, para la compra de útiles escolares de los hijos de los trabajadores.

Esa suma será entregada al Sindicato en el mes de enero de cada año y este deberá rendir a la Dirección de Recursos Humanos un informe detallado del destino dado a esa partida, dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo de éste.

Las partes elaborarán un procedimiento, antes del mes de enero de 2010, de tal forma que la distribución de los útiles se haga en atención a la necesidad económica del beneficiario.

Artículo 109.- La Empresa mantendrá los autobuses que actualmente existen en los planteles, los cuales, en caso de necesidad, previa solicitud del Sindicato a la jefatura superior del plantel, se usarán en las actividades deportivas o culturales que así lo justifiquen.

Artículo 110.- Contra factura, los trabajadores recibirán hasta treinta y nueve mil trescientos veintidós colones (¢39.322,00) para la adquisición de lentes graduados o correctivos, que les haya sido recetado por la Caja Costarricense del

Seguro Social o médico particular. Este derecho sólo podrá disfrutarse una vez por año, salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito.

Artículo 110 bis.- La Empresa brindará al trabajador (a) que posea ingresos brutos iguales o menores a los seiscientos cincuenta mil colones (¢650.000,00) mensuales, un importe mensual cuyas condiciones quedarán establecidas en un reglamento, como ayuda para el cuidado de sus hijos(as), para que puedan costear en parte la permanencia de sus hijos(as) en un Centro Infantil. En caso que ambos padres laboren en RECOPE, el importe fijo mensual se aplicará solo a uno de ellos.

El importe podrá ser percibido por los trabajadores (as) que posean niños (as) con edades comprendidas entre los 6 meses y hasta los 6 años y 6 meses de edad, para ser aceptados (as) en un Centro Infantil debidamente acreditado.

El importe para el año 2009 será extensivo a los empleados del Área Metropolitana y Limón y a partir del año 2010 se aplicará en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Para el año 2009, el monto de treinta y seis millones de colones (¢36.000.000,00) que la Empresa tiene presupuestado para atender las necesidades del Centro Infantil de los Empleados de RECOPE se utilizará para cubrir el mencionado importe, el cuál será distribuido entre los trabajadores (as) hijos de RECOPE que posean niños (as) con las edades antes señaladas.

Para el año 2009, el importe por mes resultante de la distribución de esos recursos, no podrá ser menor de cuarenta y tres mil colones (¢43.000,00) ni mayor de setenta mil colones (¢70.000,00) mensuales por niño. En el año 2010 y siguientes, dicho importe se ajustará de acuerdo con la inflación, medida conforme a la variación anual del índice de precios al consumidor (IPC).

Dicho pago no comprenderá ningún gasto adicional en que incurra el trabajador (a) durante o en la relación con la permanencia del niño (a) en el Centro Infantil de su elección.

El ingreso de referencia utilizado en el año 2009, se ajustará en los años siguientes de acuerdo con la inflación, medida conforme la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Las partes establecerán en un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la homologación de este addendum por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Reglamento Interno que establezca la forma en que se aplicará el pago del importe, así como las regulaciones que utilizará la Empresa para que el trabajador pueda recibir el importe de referencia.

TRANSITORIO ÚNICO.- Para el caso de los trabajadores (as) de RECOPE que durante el año 2008 tenían hijos en el Centro Infantil de los Empleados de RECOPE y que en la actualidad posean las edades mencionadas, recibirán un importe fijo mensual de ochenta mil colones (¢80.000,00) para el pago de la mensualidad y un único pago de cincuenta mil colones (¢50.000,00) para la matrícula, hasta que sus hijos (as) sobrepasen la edad de seis años y seis meses. Las disposiciones que establezcan en el reglamento serán aplicables a partir del mes de enero del año 2009

INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA:

Artículo 110 bis.-

- 1) Cuando se indica en el primer párrafo que el trabajador debe poseer ingresos brutos iguales o menores a los seiscientos cincuenta mil colones, el concepto se refiere al salario ordinario total que el trabajador recibe, para lo que no debe tomarse en cuenta , entonces otro rubro salarial que el trabajador reciba ocasionalmente.
- 2) Cuando se cita en ese primer párrafo el concepto de “Centro Infantil”, se incluye también a aquellos centros públicos o privados que, además de brindar el servicio de cuidado de los niños propiamente dicho, desarrollan algún tipo de educación o formación en beneficio del infante.

Capítulo XVII

De los incentivos

Artículo 111.- Las partes convienen en mantener actualizados los Reglamentos sobre Incentivos, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Becas y otros.

La Junta de Relaciones Laborales recomendará cualquier modificación.

Artículo 112.- DESAPLICADO.

(Voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la sala Constitucional, publicado Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2003). Artículo 111 del Convenio Colectivo)

Artículo 113.- El sistema de calificación periódico que se defina para evaluar el desempeño, se aplicará a todo el personal que labore en la Empresa.

Para efecto de la calificación se tomará en cuenta el salario base actualizado.

TRANSITORIO.- Se acepta la propuesta de la Administración Superior de RECOPE para que se haga el estudio correspondiente para instaurar un modelo de incentivo a la productividad y sea presentado posteriormente a la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.

Artículo 114.- La Empresa, pagará por trabajo por altura, un setenta y cinco por ciento (75%) adicional al salario devengado por el tiempo durante el cual los trabajadores estén efectivamente ejecutando su trabajo en los casos de construcción, reparación o cualesquiera otra labor que no sea de operación de planta, torres de destilación y estructuras, chimeneas, tanques de almacenamiento, en alturas mayores de diez metros, midiéndose la altura desde la superficie del piso de la planta o instalación en que se hagan los trabajos.

El Jefe Superior inmediato, en atención al rendimiento, podrá autorizar dicho pago con un veinticinco por ciento (25%) más del salario adicional.

Artículo 115.- Cuando los soldadores y sus ayudantes, en mantenimiento de oleoducto en caliente (gases) laboren en condiciones excepcionales o fuera de

lo normal, a criterio del jefe inmediato, la Empresa pagará un salario adicional equivalente a un setenta y cinco por ciento (75%) de lo devengado.

Artículo 116.- La Empresa pagará por concepto de trabajos expuestos a temperaturas, un cien por ciento (100%) adicional equivalente al salario devengado durante el período que se labore en las siguientes condiciones:

- a) En el interior de las unidades de las instalaciones con temperatura de 45 a 55 grados celsius ;
- b) En la reparación en el exterior de torres de destilación y calderas en operación que registren también en el exterior temperaturas de 45 a 55 grados celsius; aún cuando el trabajo se ejecute en el exterior de dichas instalaciones bajo techo, tales como compresores, etc.
- c) En la descarga de barcos en muelles, siempre y cuando se den las condiciones de temperatura establecidas en esta norma.

Artículo 117.- En los casos de los tres artículos anteriores, el trabajador no podrá recibir más del doble de su salario.

Capítulo XVIII

De la clasificación, ascensos y carrera administrativa

Artículo 118.- La Empresa mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos, donde se describirán los requisitos mínimos, así como las tareas típicas correspondientes a cada categoría.

La Junta de Relaciones Laborales recomendará sobre las diferencias de aplicación e interpretación que surjan con vista en ese Manual.

Artículo 119.- DEROGADO.

(Acta de Negociación Empresa-Sindicato, el 28 de abril de 2006, al ser las 9:35 a.m. horas)

Artículo 120.- La Junta de Relaciones Laborales a petición escrita de la Empresa o del Sindicato, revisará periódicamente el referido Manual, sus adiciones y reformas parciales o totales deberán ser aprobadas de común acuerdo por las partes.

La creación de nuevos puestos no estará sujeto a este procedimiento.

TRANSITORIO.- En materia de valoración y clasificación de puestos, las partes se obligan a realizar los trámites internos en un plazo no mayor a los sesenta (60) días, a partir de la firma de este acuerdo.

Artículo 121.- Dentro del escalafón del personal que utilice la Empresa, se garantiza la carrera administrativa y profesional, de conformidad con los principios técnicos de personal que sean aplicables.

Artículo 122.- Para efecto de los ascensos, la Empresa se compromete a respetar su escalafón, tomando en cuenta la antigüedad, especialización y la evaluación del desempeño que se hagan, así como las recomendaciones que al respecto haga la Junta de Relaciones Laborales sobre el tema que se elabore.

Cuando un trabajador sustituye temporalmente a un compañero que desempeña su cargo de superior categoría, dicho trabajador sustituto recibirá durante el período de reemplazo, el salario (oficial) del trabajador sustituido.

Para hacer las sustituciones de empleados de superior categoría, la Empresa escogerá trabajadores de categoría inferior respetando el escalafón. Sin embargo, antes de hacer el trámite de llenar la plaza vacante, la Empresa someterá a estudio de la Junta de Relaciones Laborales, para su recomendación el caso, y ésta en el menor tiempo posible, lo remitirá a la Gerencia de Administración y Finanzas o en su ausencia al Gerente General para lo que proceda. Este trámite no será necesario en el caso de vacantes ocasionales.

El Manual Descriptivo de Puestos deberá incluir una descripción de las funciones propias de cada cargo. El trabajador no estará obligado a efectuar labores que no sean de su categoría. Esta disposición no se aplica en los casos de reemplazo de un trabajador de categoría superior contemplado en este artículo.

TRANSITORIO.- La Empresa y el Sindicato nombrarán una Comisión Técnica para que en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir del primer día hábil del mes de enero de 2010, recomienden un Procedimiento Técnico de Selección de Personal que arroje una nómina de hasta tres (3) o menos elegibles; dicho Procedimiento Técnico se someterá a las partes para su aprobación.

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

El puntaje mínimo a considerar para optar a un nombramiento es de un setenta por ciento (70%).

Artículo 123.- Cuando un trabajador sea reasignado en un puesto de superior categoría, éste no estará sujeto a período de prueba. Cuando se produzca un ascenso dentro de un mismo Departamento sin que se produzca concurso interno, éste estará sujeto a un período de prueba de treinta (30) días naturales, pudiendo ser devuelto a su puesto anterior.

Cuando se produzca un ascenso con traslado, el trabajador estará sujeto al período de prueba de cuarenta y cinco días.

La aplicación de este artículo se hará de conformidad con el Transitorio mencionado en el artículo 122.

Artículo 124.- En virtud de las actividades que desarrolla la Empresa, y con el propósito de garantizar su eficiencia y la carrera administrativa, toda plaza que quedare vacante en forma definitiva, deberá llenarse inmediatamente, conforme los trámites establecidos.

Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labore en la Empresa, salvo casos de inopia comprobada.

Para las vacantes definitivas se ajustará a lo descrito en el artículo 123 o se convocará a concurso interno, para lo cual la Empresa publicará con suficiente antelación, en las pizarras u otros medios idóneos (informáticos, etc.) existentes

en las diferentes oficinas y planteles la existencia de las plazas vacantes con el fin de que los interesados hagan la solicitud.

En caso de que no hubiere personal interesado y capacitado, las plazas se sacarán a concurso externo. Cuando la Junta de Relaciones Laborales recomendare sacar las plazas a concurso externo, el Sindicato gozará de un plazo de cinco (5) días hábiles, para presentar sus candidatos.

La Empresa podrá, previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales, mantener una plaza vacante en forma temporal o definitiva, a efecto de conseguir una más eficaz organización de los servicios.

Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labore en la Empresa, conforme al transitorio del artículo 122, salvo casos de inopia comprobada.

Artículo 125.- La Empresa se compromete a preparar dentro de un plazo de seis (6) meses, un Manual de Procedimientos de Personal que elaborado, se someterá a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 126.- La Empresa se obliga a suministrar al Sindicato una lista de su personal, con indicación del nombre de cada uno de los trabajadores, el cargo que desempeña, salario base oficial, ubicación y fecha de ingreso a la Empresa. Dicha lista se enviará al Sindicato cada dos (2) meses, con indicación de los cambios que hubieren ocurrido en ese lapso.

Todos los puestos que existen en la Empresa deberán estar incluidos en el respectivo Manual Descriptivo de Funciones.

Capítulo XIX

De la bolsa de trabajo

Artículo 127.- Para los efectos de vacantes que se registren en la Empresa funcionará una bolsa de trabajo, la cual estará a cargo del Sindicato. Para los fines anteriores, el Sindicato se obliga a mantener una lista permanente de candidatos a ingresar a la Empresa, donde consten las aptitudes personales de los mismos a fin de proveer a ésta de inmediato y por orden de presentación, a la sola solicitud por escrito que le formule la Empresa.

La Empresa considerará las recomendaciones que el Sindicato haga, cuando deban llenarse plazas vacantes en concurso externo.

Las partes reglamentarán los concursos externos dentro de un plazo de noventa (90) días contados a partir de la firma de esta Convención. Ese reglamento contendrá, entre otras cosas, regulaciones que permitan a la Organización Sindical fiscalizar esos concursos por medio de la Comisión de Selección de Personal y con la única finalidad de revisar que los candidatos cumplan con los requisitos estipulados en el Manual Descriptivo de Puestos.

Los trabajadores interinos y casuales que tengan no menos de tres (3) meses de prestar servicios para la Empresa podrán participar en los concursos internos.

Capítulo XX

De las relaciones laborales

Artículo 128.- A efecto de mantener un normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base del diálogo constante, funcionará dentro de la Empresa una Junta de Relaciones Laborales integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato o sus respectivos suplentes.

Los gastos de su funcionamiento serán asumidos por la Empresa. Cuatro Delegados Sindicales contarán con permiso, con goce de salario según su turno, para asistir a las sesiones de la Junta y sus comisiones; esos permisos no afectan los contenidos en el artículo cuarenta y cuatro de esta Convención ni el quórum a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 129.- Esta Junta de Relaciones Laborales tendrá como objetivo considerar y recomendar sobre todos los problemas laborales, disciplinarios, de clasificación, de seguridad, que se registren en la Empresa y que afecten tanto al sector laboral como al patronal. Asimismo tendrá como función emitir una recomendación o recomendaciones al Gerente de Administración y Finanzas para su resolución.

El Gerente de Administración y Finanzas será la instancia administrativa competente para convocar y resolver todos los asuntos que le sean recomendados por parte de la Junta de Relaciones Laborales.

Contra lo resuelto por el Gerente de Administración y Finanzas, dentro del plazo establecido por el artículo 346 de la Ley General de la Administración Pública, cabrá Recurso de Revocatoria y Recurso de Apelación ante el Gerente General o ante el Presidente en ausencia de éste, quién agotará la vía administrativa.

Artículo 130.- La Junta se reunirá ordinariamente dos veces por mes, una en Limón y otra en San José, extraordinariamente cada vez que lo soliciten debidamente dos o más de sus miembros.

El quórum se formará con la concurrencia de por lo menos dos representantes de cada parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría, la cual deberá incluir por lo menos dos votos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 131.- Cuando se presenten problemas laborales en los centros de trabajo, tanto la Administración activa como el Sindicato tratarán de resolverlos con el Jefe inmediato del quejoso; a ese efecto, la Empresa concederá permiso hasta por tres (3) días hábiles con goce de salario, a un Director o Delegado del Sindicato que éste designe, para que colabore de inmediato en su solución, de no resolverse, pasará a la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 132.- La Junta de Relaciones Laborales se obliga a visitar los centros de trabajo en caso de problemas laborales, cuando no exista acuerdo sobre los hechos ocurridos.

Las investigaciones las realizará la Secretaría de la Junta de Relaciones Laborales, con la participación de la representación patronal y el sindicato.

Es obligación de los trabajadores presentarse a las diligencias que la Junta señale. La inasistencia injustificada, previa citación, será considerada como falta de sus deberes para efectos de su sanción.

Las pruebas que la Junta no pudiere recibir dentro de los treinta (30) días posteriores a su ofrecimiento, se declararán inevaluables, siempre que el atraso sea imputable al oferente.

Los gastos de la investigación que se realice correrán por cuenta de la Empresa.

Artículo 133.- Las sesiones de la Junta se asentarán en actas, que deberán ser firmadas por los miembros asistentes.

Copia debidamente firmada se entregará al Sindicato.

Artículo 134.- DESAPLICADO.

(Voto de la Sala Constitucional N° 3936-08 14 de marzo del 2008)

Artículo 135.- En las reuniones ordinarias se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita, que deberá ser entregada a los miembros de la Junta por lo menos con cinco (5) días de anticipación. Al final de cada reunión cualquiera de los miembros puede plantear asuntos a resolver, los cuales podrán ser conocidos en la misma reunión o reservarse para las siguientes sesiones.

En las sesiones donde se conocen conflictos individuales de trabajo se señalará, si fuere necesario, el período de recepción de pruebas, que no podrá ser superior a treinta (30) días hábiles, salvo casos especiales a juicio de la misma Junta. Cinco (5) días después de evacuada la prueba, el expediente deberá ser presentado a la Junta la cual emitirá la recomendación en la próxima sesión.

Si no lo hiciere y se tratare de un trabajador suspendido, éste deberá ser reinstalado en su puesto con el pago de salarios caídos, pero el asunto seguirá hasta obtener resolución definitiva.

En los asuntos sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, se entenderán interrumpidos los plazos de caducidad y prescripción.

Artículo 136.- DESAPLICADO.

Capítulo XXI

El Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Recreación y Garantía

Artículo 137.- El Fondo de Ahorro, Préstamos, Vivienda, Recreación, y Garantía, creado por la Empresa y el Sindicato en la Convención Colectiva de Trabajo de 1978, continuará rigiéndose por los siguientes principios:

- a) Los miembros de la Junta Directiva contarán con el permiso, con goce de salario según su turno, para asistir a las sesiones de esa Junta y sus comisiones.
- b) La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal.
- c) Su capital estará compuesto por un aporte patronal de un diez por ciento (10%) de la planilla mensual y un cinco por ciento (5%) aportado por los trabajadores

mientras duren en funciones en la Empresa. En el mes de diciembre de cada año, un cinco por ciento (5%) de esos aportes serán devueltos a los trabajadores; si éste proviniera del aporte patronal, deberá hacerse la retención correspondiente del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán aportar sumas mayores.

- d) Las entidades cooperativas de los trabajadores de la Empresa debidamente constituidas podrán ser sujetos de crédito del Fondo. Los créditos que se le otorguen única y exclusivamente deberán ser destinados a programas de consumo no suntuario, previo otorgamiento de garantías reales que amparen el préstamo y que sean para el disfrute de todos los trabajadores de la Empresa, pudiendo las entidades establecer por vía estatutaria ventajas para los trabajadores que a su vez sean afiliados a las mismas
- e) El trabajador cesante retirará los aportes y excedentes a distribuir conforme a la reglamentación que al efecto dicte la Administración del Fondo.
- f) Se elimina.
- g) Su personal de Administración, Contabilidad, Asesoría Legal y Auditoría Interna, será pagado por el propio Fondo, pero asumido en un setenta y cinco por ciento (75%) por la Empresa.
- h) Se elimina.
- i) Tendrá su sede en la Provincia de San José.
- j) A juicio de la Junta Administrativa del Fondo, se determinará el porcentaje de los excedentes a distribuir.
- k) El Fondo estará sujeto por lo menos a un auditoraje externo anual.
- l) La Junta Directiva deberá reformar y actualizar el Reglamento del Fondo.

TRANSITORIO I.- Se elimina.

TRANSITORIO II.- En cumplimiento del Voto N° 11-2008, Resolución de las once horas diez minutos del cinco de setiembre de 2008, del Tribunal Contencioso Administrativo, las partes se comprometen a concretar un arreglo de pago, para atender los tributos adeudados por concepto de las devoluciones que anualmente realiza el Fondo de Ahorro a los trabajadores de RECOPE, correspondiente al período entre enero de 2006 a diciembre de 2008.

Para atender estas obligaciones tributarias, las partes acuerdan que el Fondo de Ahorro, como administrador de dichos recursos, dispondrá para el pago de un plazo máximo de sesenta (60) meses contados a partir del mes de enero de 2010; los montos que girará el Fondo de Ahorro a RECOPE se realizarán en los primeros diez (10) días calendario del mes siguiente que corresponda. El Fondo de Ahorro reconocerá el pago a los trabajadores que efectivamente se encuentren laborando en RECOPE al momento en que el Ministerio de Hacienda formalice el respectivo cobro.

Artículo 138.- DEROGADO.

Capítulo XXII

De las jubilaciones

Artículo 139.- DEROGADO.

Capítulo XXIII

De los beneficios generales

Artículo 140. A solicitud del interesado, la Dirección de Recursos Humanos le permitirá examinar su expediente personal.

Artículo 141.- La Empresa otorgará conforme a la costumbre, servicio gratuito de transporte a sus trabajadores desde el centro de Limón hasta el lugar de trabajo y viceversa y de B-Line a la Refinería y viceversa para el traslado del personal de la cuadrilla de mantenimiento. Este servicio de igual forma podrá ser utilizado por dependientes directos de los trabajadores que vivan en el Barrio Los Cangrejos, Ciudadela 9 de Marzo (El Triunfo), cuando haya espacios disponibles.

Asimismo lo seguirá haciendo en Turrialba, en La Garita y en Barranca, conforme a la costumbre.

A los trabajadores del Plantel El Alto, se les proporcionará transporte de San José y Cartago a El Alto y viceversa. En todos los casos se hará conforme al horario establecido.

Para el personal que labora en el Aeropuerto Juan Santamaría, se les reconocerá el valor del transporte en autobús así:

- a) Para los trabajadores que residen en San José, de San José al Aeropuerto y viceversa;
- b) Para los que residen en Alajuela, de Alajuela al Aeropuerto y viceversa.

Para el personal que labora en Siquirres se les proporcionará el transporte de Turrialba a Siquirres y viceversa o se les reconocerá el valor del mismo.

Para el personal que labora en el aeropuerto Daniel Oduber Quirós, se les proporcionará el transporte de Liberia al Aeropuerto y viceversa o se les reconocerá el valor del mismo.

Para los trabajadores que laboran en El Alto y que residen en Turrialba se les proporcionará el transporte o el valor del dinero de ida y regreso.

Para los trabajadores que laboran en Siquirres y que residen en Limón se les proporcionará el transporte o el valor del dinero de ida y regreso.

Para el personal que labora en el Aeropuerto Tobías Bolaños Palma, se les proporcionará el valor del transporte en autobús así:

Para los trabajadores que residen en San José, de San José al Aeropuerto y viceversa.

Para los que residen en Alajuela, de Alajuela al Aeropuerto y viceversa.

Para el personal que labora en el Aeropuerto Internacional de Limón se les reconocerá el valor del transporte así:

Para los trabajadores que residen en Limón centro, de Limón centro al Aeropuerto y viceversa.

La Empresa continuará brindando servicio de transporte gratuito de San José a Limón y viceversa, conforme a la costumbre.

Artículo 142.- Cuando el trabajador cese por cualquier causa en su contrato de trabajo por tiempo indefinido, la Empresa deberá pagarle el auxilio de cesantía conforme a las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), con un importe igual a diez (10) días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses pero no mayor de un año, con un importe igual a veinte (20) días de salario;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis (6) meses; (Los parámetros dados en el inciso c) de esta norma no pueden superar los veinte años, según voto 2013-011506 de la Sala Constitucional)
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio de veinticuatro (24) meses. (Anulado por inconstitucional mediante el voto 2013-011506 de la Sala Constitucional)
- e) No tendrá derecho a acogerse a esta indemnización el trabajador que haya cometido alguna de las faltas especificadas en el artículo 50 de esta Convención;
- f) Para efecto del cómputo del tiempo servido se reconocerán los servicios prestados al Sector Público, siempre y cuando no medie solución de continuidad, ni pago de prestaciones;
- g) Para efecto de cálculo se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Artículo 143.- La Empresa seguirá financiando el Seguro Colectivo de Vida para garantizar en caso de muerte del trabajador, el pago de los aportes y los créditos otorgados por el Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Jubilación y Recreación y Garantía de la Empresa. El primer beneficiario de póliza deberá ser el Fondo. Así mismo la empresa seguirá cubriendo dicho seguro para los trabajadores que estén adquiriendo casas en el barrio Los Cangrejos en Limón y otros lugares donde se realicen programas de vivienda.

La Empresa continuará pagando la Póliza de Vida que cubre a todos sus trabajadores, cuya cobertura será de dos millones de colones (¢2.000.000,00). RIGE A PARTIR DE ENERO DEL AÑO 2010.

Artículo 144.- DEROGADO.

Artículo 145.- DEROGADO.

Artículo 146.- Cuando la Empresa necesite por emergencia los servicios de un operador o de cualquier otro trabajador, le reconocerá un mínimo de cuatro horas extra, aunque el trabajador dure menos de la jornada respectiva. Para tal efecto, la Empresa proporcionará el transporte de ida y regreso.

Para efectos de otorgar el "vale de alimentación" se estará al tiempo efectivamente laborado, de acuerdo al artículo 25 de esta Convención.

Artículo 147.- Cuando se modifique un rol de turnos para jornadas continuas en forma tal que un trabajador que debería trabajar en jornada nocturna solo trabaje por un tiempo permanente en jornada diurna, se deberá ajustar la

remuneración del trabajador en forma tal que esta sea igual al salario que devengaría si el rol de turno no hubiere sido modificado.

Esta disposición no se aplicará a los casos en que la Empresa se viera obligada a paralizar total o parcialmente sus operaciones. En todo caso, la Junta de Relaciones Laborales investigará la necesidad de paralización total o parcial de operaciones como justificativo de la modificación del rol de turnos.

Artículo 148.- La Empresa mantendrá en cada una de sus instalaciones un tablero para colocación de boletines sobre reuniones, circulares y otros escritos de interés sindical, en el entendido de que no aparecerán en dichos tableros materiales que causen detrimento o sea ofensivo a cualquier persona o a la Empresa.

Artículo 149.- La Empresa permitirá, de acuerdo a sus posibilidades, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los delegados que operen dentro de los planteles de la Empresa, el uso de los medios de comunicación telefónica, radiales, de valija, así como los de transporte, en el ejercicio de sus funciones.

También podrán disfrutar de este derecho el Presidente del Consejo de Administración y el Gerente de las Cooperativas que operen en la Empresa, así como los miembros de la Junta Directiva y Administrador del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía.

Artículo 150.- La Empresa se compromete a cubrir los viáticos y transportes de los trabajadores conforme al Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, aprobado por la Contraloría General de la República, cuando en el desempeño de sus funciones se requiera cubrir dichos gastos.

Artículo 151.- La Empresa reconocerá a los encargados de Caja Chica, a los Encargados de los tiquetes de almuerzo y a los Encargados de Especies Fiscales, una asignación, en los términos que se consigna seguidamente, con el objeto de que puedan asumir las posibles diferencias que surgieren con ocasión de su actividad. Es entendido que dicha asignación no procederá cuando medie dolo por parte del trabajador.

La asignación se pagará de la siguiente forma:

- a) A los encargados de fondos de caja chica que manejen montos iguales o superiores a trece millones de colones (¢13.000.000,00), se les asignará la suma de veinticinco mil colones (¢25.000,00) semestrales.
- b) A los encargados de fondos de caja chica que manejen montos inferiores a trece millones de colones (¢13.000.000,00), se les asignará la suma de dieciocho mil colones (¢18.000,00) semestrales.
- c) A los encargados de fondos de tiquetes de almuerzo y a los encargados de especies fiscales, se les asignará la suma de once mil colones (¢11.000,00) semestrales.

En el caso de funcionarios que tengan bajo su responsabilidad la administración de más de un fondo, se les aplicará solamente la asignación más alta.

Si al cierre de cada semestre, no existen diferencias, el funcionario tendrá derecho, a título de bonificación, al pago de la asignación que le corresponde. RIGE A PARTIR DE ENERO DEL 2010.

Artículo 152.- La Empresa continuando con su política de mantener el precio razonable de los alimentos que se expanden en sus sodas, cobrará doscientos colones (¢200,00) a partir del 1° de enero de 2010, y para los siguientes años, ese monto se aumentará sucesivamente en un diez punto siete por ciento (10.7%) sobre el valor inmediato y empezará a regir a partir del 1° de enero del año siguiente.

Artículo 153.- En aquellos planteles donde se labore las veinticuatro horas al día, la Empresa deberá cambiar, a partir del primero de enero de cada año, los días libres de sus trabajadores que trabajan en turnos.

Artículo 154.- Cuando un funcionario de la Empresa en funciones de su cargo, conduzca un vehículo de la Empresa y sufre un accidente de tránsito, la Empresa le brindará la asesoría legal del caso. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad laboral y civil del funcionario y la sanción que en cada caso se llegue a determinar.

Es entendido que cuando no medie responsabilidad del funcionario, la Empresa asumirá los gastos por pago del deducible y otro.

Capítulo XXIV

De la remuneración

Artículo 155.- La escala de salarios establecida en la Ley de Salarios de la Administración Pública, será aplicada a los trabajadores a que este convenio se refiere. Se continuará reconociendo cada uno de los pasos siguientes de dicha escala, conforme los trabajadores vayan adquiriendo su derecho al disfrute de vacaciones.

INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA: Se interpreta auténticamente esta norma en el sentido de que la antigüedad reconocida cubre a todos los trabajadores provenientes de la Administración Pública y a los que iniciaron labores en RECOPE desde su constitución. Rige desde la fecha de vigencia del Presupuesto que le dio contenido al reconocimiento de la antigüedad, conforme a la norma que se interpreta.

Artículo 156.- Los trabajadores mantendrán y recibirán un aumento del porcentaje de la anualidad del cuatro por ciento al cinco por ciento del salario base por cada año laborado, que han venido recibiendo en virtud de negociaciones anteriores.

TRANSITORIO: Las partes acuerdan que dicho aumento se hará efectivo en dos tramos así: un incremento de medio punto porcentual (0.5%) de enero a diciembre

del año dos mil ocho y el restante medio punto porcentual (0.5%) a partir de enero del año dos mil nueve. El primer tracto se hará efectivo a más tardar en el mes de noviembre del año dos mil ocho, entendiéndose que a esa fecha estará homologada esta negociación por parte del MTSS y se realicen y autoricen las modificaciones presupuestarias de rigor, mientras que el segundo tracto se hará efectivo a más tardar en abril del año dos mil nueve, una vez se disponga de las autorizaciones de los entes externos competentes.

(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)

Artículo 157.- Los salarios fijados mensualmente se computarán por cada mes calendario. Los salarios fijados por día se computarán del 26 de un mes al 25 del mes siguiente.

Artículo 158.- La Empresa abonará por concepto de aguinaldo un sueldo, el cual hará efectivo los primeros ocho días del mes de diciembre de cada año.

Dicho sueldo anual complementario será el resultado de dividir la totalidad de los salarios ordinarios anuales entre doce, cantidad de meses trabajados en el año, más el promedio de los salarios extraordinarios devengados en los meses trabajados.

Los subsidios por incapacidad que pague la Empresa, se incluirán en el cálculo para efectos del pago de aguinaldo.

Por no tratarse de una incapacidad por enfermedad, el descanso obligatorio, antes y después del parto, a que se refiere el artículo 95 del Código de Trabajo, constituye tiempo efectivo de trabajo por lo que los subsidios que se reciban durante ese lapso, se considerarán como salario.

Artículo 159.- Cuando el índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José excede del seis por ciento anual, en sustitución del aumento general que decretan las autoridades gubernamentales, respectivas, RECOPE hará un reajuste a los salarios base de los trabajadores de la siguiente manera:

- a) Del seis por ciento hasta el dieciocho por ciento inclusive, un porcentaje equivalente a la diferencia entre el índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José y el seis por ciento con un tope del doce por ciento.
- b) Más de un dieciocho y hasta treinta por ciento inclusive, la mitad del incremento del índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José con un tope de un seis por ciento.
- c) El monto máximo de aumento por este mecanismo será de un dieciocho por ciento anual y ocurrirá cuando el índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José sea de un treinta por ciento de la economía del país.
- d) Cuando el Índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José supere un treinta por ciento, el porcentaje de aumento será negociado entre las partes. Dichos ajustes se calcularán por semestres vencidos y se pagarán en forma no acumulativa a partir de los meses de enero

y julio de cada año, en la proporción mensual que corresponda según los resultados obtenidos en esta revisión. La dirección de Recursos Humanos de RECOPE en cada oportunidad solicitará al Banco Central, el índice de precios antes dicho del respectivo semestre y procederá a efectuar los reajustes correspondientes al salario.

En caso de que el índice citado no haya excedido en el respectivo semestre al seis por ciento, se aplicará a los trabajadores los aumentos reajustes y reconocimientos salariales, ya sea al salario base o a los otros rubros del salario (incentivos económicos) que la Institución, el Poder Ejecutivo o el Servicio Civil haya otorgado en ese período a los profesionales, funcionarios o empleados públicos en general.

TRANSITORIO ÚNICO.- las partes acuerdan: Aplicar un aumento a partir del 1° de enero de 2002 a todos los trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. de un 6.11% a la base salarial de cada uno de ellos. Este 6.11% del aumento salarial a la base, se ejecutará de la siguiente forma:

- a) Se aplicará y pagará a partir del 1° de enero de 2002 un aumento de 3.27% a la base, pago retroactivo que se hará efectivo a partir de la segunda quincena del mes de julio del año 2002.
- b) El pago del saldo del porcentaje indicado (2.84), a favor del trabajador, se hará efectivo en la segunda quincena del mes de enero de 2003, con base en los salarios vigentes, con reconocimiento retroactivo , a partir del 1° de enero de 2002.

Artículo 159 bis.- Los trabajadores de RECOPE, gozarán, a partir del 1° de enero de 1991, de un plus salarial en razón del grado de peligrosidad del centro de labores en que les corresponda prestar sus servicios, fijándose en un quince por ciento (15%) del salario base, para los empleados que ejecutan sus trabajos en Refinería, Moín y de un diez por ciento (10%) para los que laboren en los planteles de almacenamiento y distribución de combustibles.

Capítulo XXV

De la vigencia de esta Convención

Artículo 160.- Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años contados a partir del 1° de enero de 2011.

Las partes remitirán estos acuerdos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectiva homologación.-

En fe de lo anterior suscribimos el presente documento, en tres tantos originales, a las catorce horas del diecinueve de mayo del año dos mil once.

Firmas:

Por RECOPE:

Ing. Jorge Villalobos Clare, Presidente

Ing. Jorge Rojas Montero, Gerente General

Lic. Rodolfo Peralta Nieto, Gerente de Administración y Finanzas

Asesoras Técnicas:

MBA. Jacqueline Myrie Johnson, Directora de Recursos Humanos

Licda. Zoraida Fallas Cordero, Directora Jurídica

Por SITRAPEQUIA:

Sr. Gilbert Brown Young, Secretario General

Sr. Roland Esna Williams, Secretario Adjunto

Sr. Jorge Calvo Porras, Secretaría Conflictos

Lic. William Obando Obando, Secretaría Educación

Licda. Isabel Madrigal Ballesteros, Secretaría Relaciones Públicas,
Actas y Comunicación

Licda. Sandra Rojas Castillo, Secretaría de Género

Lic. Francisco Vargas Villalobos, Asesor Legal

Homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en oficio DRT-322-2011 de las 13 horas del 29 de julio de 2011.