

CONVENCION
COLECTIVA
DE TRABAJO

Litografía - Imprenta MINERVA

**Refinadora Costarricense
de Petróleo, S. A.**



1978 - 1980

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

RECOPE - SITRAPEQUIA

1978 - 1980

CONTENIDO

CAPITULO 1º: Disposiciones Generales	Artículos	1 al	7
ARTICULO 3 Y TRANSITORIO: Excepciones para efectos Nombramientos Libres.			
CAPITULO 2º: De los Derechos y Obligaciones	Artículos	8 al	10
CAPITULO 3º: Del Período de Prueba	Artículos	11 y	12
CAPITULO 4º: Régimen de Despido	Artículo		13
CAPITULO 5º: De la Jornada de Trabajo	Artículos	14 al	16
CAPITULO 6º: Del Horario de Trabajo	Artículos	17 al	19
CAPITULO 7º: Disfrute de Alimentación	Artículo		20
CAPITULO 8º: De las Vacaciones	Artículos	21 al	25
CAPITULO 9º: De las Licencias	Artículos	26 al	28
CAPITULO 10º: Incapacidades	Artículos	29 al	3
CAPITULO 11º: Licencias y Garantías Sindicales	Artículos	32 al	41
CAPITULO 12º: Licencias para Asuntos de Cooperativa	Artículos	42 y	4'
CAPITULO 13º: De la Disciplina (Procedimientos Disciplinarios)	Artículo		44
"A" Llegadas Tardías	Artículos	45 al	48
"B" De las Ausencias	Artículos	49 al	52
"C" Abandono del Trabajo	Artículos	53 y	54
"D" De la aplicación de las Sanciones	Artículos	55 al	61
CAPITULO 14º: De la Seguridad e Higiene en el Trabajo	Artículo	62 al	74
CAPITULO 15º: De los Implementos de Seguridad	Artículos	75 al	78
CAPITULO 16º: Operación y Manipulación del T.E.L.	Artículos	79 al	88
CAPITULO 17º: Beneficios Especiales	Artículos	89 al	95
CAPITULO 18º: Clasificación, Ascensos y Carrera Administrativa	Artículos	96 al	101

CAPITULO 19º: Bolsa de Trabajo	Artículo	102
CAPITULO 20º: De las Relaciones Laborales ...	Artículos	103 al 108
CAPITULO 21º: Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía	Artículo	109
CAPITULO 22º: Programa de Vivienda	Artículo	110
CAPITULO 23º: Disposiciones Generales	Artículos	111 al 120
CAPITULO 24º: De la Remuneración	Artículos	121 al 123
CAPITULO 25º: De la Vigencia de esta Convención	Artículos	124 y 125

TRANSITORIO: Referente a "X" Plan Nacional de Cesantía, como el "SEL" por ejemplo.

INDICE ANALITICO

DISPOSICIONES GENERALES

	Artículo
Ambito de aplicación	1
Condición de ley profesional	2
Empleados que quedan comprendidos	3
Trámite para resolver diferencias de interpretación...	4
Disposiciones supletorias	5
Vigencia	124 y 125
Solicitud de expediente personal por el empleado	111

REPRESENTACION PATRONAL

Cambios de Representación	7
Cambio de Razón Social	6

REPRESENTACION DE TRABAJADORES

Sindicato: representante legal	32
Cambios de representación	7

EMPLEADOS

No comprendidos por la Convención	3 a
Prestación personal de tareas	8
Obediencia de órdenes	9
Organigrama	10
Período de prueba empleado nuevo	11
Período de prueba ascendido o traslado	12
Trabajador permanente de la empresa	13
Descripción de funciones	99
Expediente personal, solicitado por interesado	111
Envío de lista semestral del personal a Sindicato	101

JORNADA DE TRABAJO—TURNOS—HORARIOS

Tiempo para sacar y guardar herramientas	19
Turnos u horarios de trabajo	17
Horario de 24 horas	14

Jornada de 5 días	15
Sexto día, permiso con pago	15
Cambio de turnos—notificación—omisión de aviso ...	16
Horario oficinas Centrales de la Empresa	18 a
Horario continuo	18 b
Jornada de emergencia	116
Modificación del rol de turno	117

LLEGADAS TARDIAS

Presentación al trabajo	45
Justificación ante jefe inmediato	46
Sanción	47
Presentación al trabajo luego de 30 minutos de iniciadas las labores	48

AUSENCIA — ABANDONO DE TRABAJO

Ausencia	49
Ausencia injustificada	48
Justificación de ausencia; aviso-no implica pago de salario	50
Justificación de ausencia por enfermedad	51
Acuerdo de Junta Laboral; ausencia por enfermedad debe presentarse dentro de 8 días	52
Abandono de trabajo	53
Abandono — Sanción	54

LICENCIAS

Con goce de salario, casos	26
Sin goce de salario, por razones personales	27
Con goce de salario en llamadas de emergencia o de autoridad	28
A sindicalistas, asistencia curso o congreso sindical ..	34 y 35
Miembro Directiva Sindicalista para atender labores de su cargo	36
A Secretario General Sindicato, labores de su cargo ..	37
Secretario Finanzas Sindicato	38
Junta de Relaciones Laborales. representación y funcionamiento	103

Afiliados sindicales; celebración Asamblea con y sin goce de salario	39
No interrumpen disfrute de derecho ni continuidad de trabajo	40
Sustitución Representantes Sindicales a cursos	41
Asistencia cursos o congresos sobre cooperativismo ..	42
A los miembros del Consejo de Administración y al Gerente de la Cooperativa	43

INCAPACIDADES—RIESGOS—SUBSIDIOS

Comprobada y amparada por C.C.S.S. o I.N.S. Subsidio	29
Nombramiento médico para comprobar incapacidades .	30
Atención citas S.S. o consulta médica	31
Consulta médica con especialista fuera del lugar habitual de residencia. Determinación previa S.S. local ..	31
Riesgos profesionales póliza y subsidio	114
Seguro Colectivo de Vida	113

DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES

Día de descanso semanal y día de permiso con sueldo	15
Vacaciones anuales obligatorias e irrenunciables	21
Período de Vacaciones	22
Interrupción	23
Cómputo	24
Señalamiento período de vacaciones y salario	25

DISCIPLINAS Y SANCIONES

Regulación de la disciplina	44
Amonestación verbal o escrita	44
Suspensión y despido	44
Separación del empleado por hurto- robo- agresión	44
Llegadas tardías: sanción	47
Ausencia injustificada: sanción	52
Abandono del trabajo: sanción	54
Falta grave sin pena justificada	61
Aspectos a considerar antes de imponer sanción	57

Cómputo de faltas	55
Prescripción de anotaciones	59
Examen de hojas de servicio por delegado de sindicato en Junta de Relaciones Laborales	60
Derecho a recurrir a autoridades de trabajo	58
Sanciones y medidas disciplinarias recomendadas por Organización de Seguridad e Higiene de Trabajo	69 y 80
Vía Administrativa Agotada	107
Sanciones no contempladas por la Convención	61

REGIMEN DE DESPIDO Y SEPARACION

Faltas y causales de despido	13
Supresión de plazas	13
Separación inmediata de empleados	44
Despido sin responsabilidad patronal	56

GOCE DE SALARIO

Salario básico oficial	101
Cómputo por mes y por día	122
Aumentos	121
Disfrute del paso al cumplir las vacaciones	121
Vacaciones	21
Motivo cambio de turno	16 y 117
Permiso con pago	15
Citas en S.S. o médico particular	31
Trabajador sustituto	99
Caso de trabajo de emergencia	116
Pago de salarios	115
Ausencias y salario	49 y 50
Salarios-vigencia en Convención	124
Licencias sin goce de salario	27
Licencias con goce de salario	26 y 28
Licencia a sindicalistas con goce de salario	34 a 41
Licencia con goce de salario para curso o congreso sobre cooperativismo	42
Licencia a los miembros del Consejo de Administración y al Gerente de Cooperativa	43

VIATICOS — GASTOS — AGUINALDO

Transportes	112, 116, 115
Aguinaldo	123
Viáticos y Transporte (Reglamento aprobado por Contraloría)	120
Gastos para Licencia para conducir Ambulancia	78
Gastos de investigación de Delegado Junta Laboral	104

CLASIFICACION Y VALORACION

Comisión de clasificación y valoración	96
Manual descriptivo de puestos	97-99
Revisión periódica de Manual Descriptivo de Puestos por Junta Laboral	97
Escalafón-Carrera Administrativa	98
Sustituciones y ascensos	99
Salario básico	101

NOMBRAMIENTOS — VACANTES — SUSTITUCIONES

Período de prueba de empleado nuevo	11
Período de prueba empleado ascendido o trasladado ..	12
Trabajador permanente	13
Vacantes temporales, ocasionales o fijos	100
Publicaciones internas de vacantes o plaza	100
Concurso externo	98
Envío lista semestral de personal a sindicato	101
Cobertura de vacantes por medio de bolsa a cargo de Sindicato	102

ORGANISMO DE SEGURIDAD E HIGIENE

Organización	62 y 63
Representantes de trabajadores y empresa	64
Aviso de integración al Ministerio de Trabajo	64
Comités Auxiliares	65
Obligaciones del Organismo	66
Quórum	67
Acuerdos	68
A falta de acuerdo decide Consejo de Seg. e Hig.	69

Ministerio de Trabajo	70-71-73
Elementos de seguridad y equipo necesario	75-76-77
Centro Laboratorio	74
Ambulancias y Conductores	78
Obligaciones de la Empresa	72

OPERACION Y MANIPULACION DEL T.E.L.

Certificación y examen médico previo	79
Sanciones por incumplimiento normas de seguridad ...	80-81-66
Inyección del T.E.L.	82
Previa instrucción a trabajadores que inyectan T.E.L. ..	85
Implementos para llevar a cabo la inyección del T.E.L.	83 y 84
Suma de ₡ 20.00 adicionales por inyección del T.E.L.	86
Salario	87-88

BENEFICIOS ESPECIALES

Alimentación-horas extras	20
Período de descanso y almuerzo en horario continuo de jornada diurna	18 b
Fallecimiento	89
Matrimonio	90
Actividades sociales, deportivas, culturales	91
Arrendamiento de locales sindicato	92
Becas y útiles escolares	93 y 94
Transporte gratuito en Limón	112-95
Cancelación de crédito casas por muerte del trabajador	113
Viáticos	120
Tableros para boletines - reuniones - circulares - etc. ..	118

PROBLEMAS LABORALES

Investigación con intervención Junta Relaciones Laborales	104
Actas	105
Examen hojas de servicio por delegados Sindicato o Junta Laboral	60
Vía Administrativa Agotada	107

SINDICATO

Representante Legal de Trabajadores	32
Reuniones	33
Cumplimiento Convención	2
Diferencias por estipulación o ejecución Convención ..	4
Cambio de razón social de la Empresa	6
Licencias	34 a 41
Licencia a Directivo o Delegado por motivo de problema laboral	103
Envío de lista personal de Sindicato	101
Bolsa de Trabajo	102
Solución directa de problemas con Jefe	103
Comunicación de Gerencia a Sindicato en apelación	107
Resoluciones de Junta Laboral	106
Vía Administrativa Agotada	107
Facilidades	119

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Integración - sesiones - quórum - votación	103
Inconformidad del trabajador - trasladado o ascendido ..	12
Comprobación faltas o causales de despido	13
Conocimiento previo a suspensión de plazas por la Empresa	13
Inconformidad sobre alimentación en las horas extras ..	20
Subsidio por un tiempo mayor de 6 meses; recomendación	29
Revisión de amonestación verbal o escrita a pedido del trabajador	44
Conocimiento previo de suspensión a ejecutar despido ..	44
Conocimiento posterior a suspensión por hurto - robo - agresión	44
Examen de hojas de servicio en Dirección de Personal ..	60
Distribución de becas	93
Autorización de uso de vehículos en actividades deportivas o culturales	95
Clasificación y Valoración de puestos	96
Manual Descriptivo de Puestos; revisión periódica ...	97

Ascensos, recomendaciones	99
Visita de control de trabajo en caso de problemas laborales	104
Copia de actas aprobadas se envían a Sindicato	105
Resoluciones son de obligatorio cumplimiento	106
Caso de empate la Gerencia resolverá dentro de 8 días hábiles	107
Conciliación Ministerio de Trabajo; caso inconformidad ..	107
Agenda de sesiones ordinarias; se plantea por escrito con dos (2) días de anticipación	108
Investigar necesidad paralización total o parcial de operaciones para modificar rol de turno	117

FONDO DE AHORRO, PRESTAMO Y VIVIENDA

Integración	109 a
Participación	109 b
Despido	109 d
Renuncia	109 k
Programa de vivienda	110

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las condiciones de trabajo y empleo de todas las personas que presen sus servicios a "REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO SOCIEDAD ANONIMA" bajo su dependencia permanente y directa y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se entiende que es trabajador permanente el que así determine su contrato de trabajo o el artículo 26 del Código de Trabajo, a cuyo efecto se entenderá que sólo puede ser contratado por tiempo fijo o por obra determinada cuando la causa que le dé origen al contrato no sea permanente y continua.

Quedan excluidos todos los demás. Los trabajos a destajo u obra determinada no quedarán cubiertos.

Artículo 2.— 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 3.— La presente Convención tiene carácter de ley profesional para:

- a) las partes que la suscriben;
- b) las personas que al momento de entrar en vigor trabajen en la Empresa y
- c) los que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Empresa.

Se exceptúan de la presente Convención Colectiva:

- a) Gerente, Sub-Gerente, Auditor, Sub-Auditor, Asistente de Auditor, Asesores Legales y Asistentes, Asistentes de Gerencia, Jefes y Sub-Jefes de Direcciones y Departamentos, Personal de las Secretarías de Gerencia, Sub-Gerencia y Junta Directiva y los respectivos choferes.
- b) El Personal de Seguridad Industrial, Mensajeros y encargados de limpieza de la Gerencia que estarán cubiertos por esta Convención, salvo que serán de libre nombramiento, traslado, ascenso y permuta de parte de la Gerencia. Ninguno de los trabaja-

P R E A M B U L O

REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S. A.,
(que en adelante se denominará "LA EMPRESA") por una parte,
y por la otra el SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLE-
ROS, QUIMICOS 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 deseos de man-
tener las relaciones obrero-patronales dentro de un plano de
armonía y colaboración mutuas, conviene en celebrar como cele-
bran, la presente Convención Colectiva de Trabajo.

dores de este ámbito gerencial, podrá ser ascendido en otro ámbito, salvo que se ajuste a los trámites establecidos en esta Convención para el resto del personal.

- c) Para el Personal de Seguridad Industrial (vigilancia, siniestro y prevención) y por la índole de sus funciones, las sanciones disciplinarias se reglamentarán tres meses después de la firma de esta Convención. Mientras tanto se atenderán a lo que disponen los artículos 44 a 61 de esta Convención.

TRANSITORIO.— Para efectos de esta Convención Colectiva se considera: Los niveles de toma de decisiones, apoyo e información señalados en el organigrama provisional adjunto como anexo a), así: DIRECTORES: Los puestos ocupados en: Producción y Oleoducto, Administración y Finanzas, Mercadeo y Distribución, Personal y Relaciones Humanas y Seguridad Industrial.

JEFES Y SUB-JEFES DE DEPARTAMENTO: Refinería, Oleoducto, Mantenimiento y Reparación, Finanzas, Proveeduría, Administración, Mercadeo, Distribución, Personal y Relaciones. Control de Calidad y Planificación y Desarrollo.

Artículo 4.— Las diferencias que resulten de la interpretación o ejecución de esta Convención, así como cualquier sugerencia o queja deberán formularse por escrito y las partes se obligan a darles trámite y respuesta dentro de un término máximo de quince días hábiles. Para estos efectos la Empresa estará representada por su Presidente o la persona o personas que posteriormente éste designe y el Sindicato por su Secretario General o la persona o personas que éste designe.

Artículo 5.— 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 demás leyes o reglamentos supletorios o conexos sobre la materia, que estén vigentes al momento de aplicarse.

Artículo 6.— En el caso de que la Empresa cambie de razón social por venta o traspaso, los trabajadores y el Sindicato seguirán manteniendo todos los derechos contenidos en el presente Convenio y los que se deriven del mismo.

Artículo 7.— Las partes se comprometen 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 compromete a suminis-

trar los nombres de los Jefes y cuáles serán los que darán las órdenes. El Sindicato se compromete 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.

CAPITULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 8.— 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, a conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de trabajo.

Artículo 9.— Los trabajadores de la Empresa deberán obedecer 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 atente contra su integridad física o moral. Las órdenes deben impartirse en forma clara, comedida y respetuosa.

Artículo 10.— Para evitar cualquier confusión en el cumplimiento del artículo anterior, la Empresa mantendrá en los tableros de los distintos lugares, tablas de organización que claramente demuestren la posición jerárquica de las personas autorizadas para dar órdenes.

CAPITULO III

DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 11.— Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Empresa, tendrá un período de prueba de setenta y cinco días naturales. Dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie, salvo las excepciones de ley.

Artículo 12.— Cuando un empleado sea ascendido o 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 en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio. En caso de que tal acción se dispusiera hacerla la Empresa, dentro del plazo dicho, y el trabajador estuviere inconforme, a solicitud de dicho trabajador el asunto se someterá a la Junta de Relaciones Laborales para su resolución.

CAPITULO IV

REGIMEN DE DESPIDO

Artículo 13.— 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 Colectiva de Trabajo o en el Código de Trabajo, debidamente aprobadas a juicio de la Junta de Relaciones Laborales y conforme al procedimiento establecido en el párrafo segundo del artículo 44 del Convenio actual.

Quando por motivo de innovaciones técnicas o de reformas al proceso industrial fuere necesario suprimir plazas, la Empresa podrá despedir a los trabajadores que las ocupen pagándoles las indemnizaciones de ley. 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 dentro 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 los párrafos segundo y tercero de este artículo, la Empresa someterá el asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 14.— De acuerdo a las necesidades propias del objeto 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 y oleoductos, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente en el proceso de refinación y oleoducto, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia y transporte.

Artículo 15.— La jornada semanal de todos los trabajadores de la Empresa 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 séptimo de descanso sin pago. En caso de que laboren los días sexto y/o séptimo, éstos serán pagados en forma doble. Esta norma rige para los empleados de pago diario.

Artículo 16.— 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 caso de fuerza mayor.

Quando por cambio de turno un trabajador tenga más días libres de los establecidos por semana, la Empresa cubrirá el salario del día o libres adicionales.

CAPITULO VI

DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 17.— 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 refinación, oleoducto, almacenamiento y distribución, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia y transporte, se trabajará de acuerdo con los siguientes turnos y horarios:

LIMON:

Primer turno:	de 0:00 a 8.00 horas
Segundo turno:	de 8.00 a 16:00 horas
Tercer turno:	de 16:00 a 24.00 horas

TURRIALBA:

Primer turno:	de 23:00 a 07:00 horas
Segundo turno:	de 07:00 a 15:00 horas
Tercer turno:	de 15:00 a 23:00 horas

EL ALTO, GOLFITO Y PUNTARENAS:

Primer turno:	de 22:00 a 06:00 horas
Segundo turno:	de 06:00 a 14:00 horas
Tercer turno:	de 14:00 a 22:00 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 período fijará la Empresa según las necesidades de trabajo, todos los trabajadores presten servicios en los tres turnos que se dividen las veinticuatro horas del día.

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

Queda expresamente convenido que no podrá abandonarse el trabajo que se está desempeñando si a la terminación de la respectiva jornada no se ha presentado el trabajador que debe hacerse cargo del mismo puesto. En todo caso deberá comunicarse al Jefe inmediato, quien a su vez tomará inmediatamente después de transcurrida la primera media hora de ausencia del trabajador sustituto, las medidas pertinentes para resolver la situación. Se pagará las horas extraordinarias que se trabajen en esta eventualidad. Si el trabajador no reporta la falta del reemplazante, no recibirá el pago extraordinario. Con excepción del abastecimiento en instalaciones portuarias y aeropuertos en los cuales se operará de acuerdo a las necesidades de la Empresa, en caso de apertura de nuevos planteles, éstos se ajustarán a cualquiera de los horarios establecidos. Todos aquellos trabajadores que laboran en turnos, su jornada mixta será calificada de nocturna.

Artículo 18-a).— Para los trabajadores de las Oficinas Centrales de la Empresa, el horario será el siguiente: de 7:30 a 11:30 y de 13:30 a 17:30 horas. Este horario podrá ser variado según las necesidades de la Empresa. La Empresa y el Sindicato se comprometen a revisar el horario anterior seis meses después del inicio de la vigencia

de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 18-b).— Para los trabajadores no comprendidos en los artículos 17 y 18 y laboren sólo en jornada diurna, el horario será continuo de ocho horas. La Empresa concederá a estos trabajadores un período de descanso de quince minutos pagados durante el curso de la jornada, que se otorgará a cada trabajador de acuerdo con las disposiciones que se tomen y las necesidades de trabajo. Habrá además un período pagado de treinta minutos para el almuerzo y que se ofrecerá en la mitad del turno.

Artículo 19.— A todos los trabajadores que manejen herramientas se les permitirá suficiente tiempo para sacar o poner las herramientas en su sitio y para su arreglo personal, al principio y fin de cada jornada.

CAPITULO VII

DISFRUTE DE ALIMENTACION

Artículo 20.— Cuando por las necesidades del trabajo sea necesario que uno o varios trabajadores laboren un mínimo de dos horas extra, la Empresa les suministrará una comida, desayuno o cena adecuada, según el caso.

Si hubiera inconformidad del trabajador, puede llevar el asunto a la Junta de Relaciones Laborales. Para el turno que termina en la mañana, si se trabaja un mínimo de una hora extra, el trabajador tendrá derecho a desayuno, y si labora cuatro horas en tiempo extraordinario, tendrá derecho también a almuerzo.

Si el trabajador consume los alimentos en el lugar de trabajo, la Empresa le dará treinta minutos para ese efecto en tiempo pagado.

CAPITULO VIII

DE LAS VACACIONES

Artículo 21.— Los trabajadores gozarán de vacaciones anuales las cuales serán obligatorias e irrenunciables y se concederán con goce íntegro de las remuneraciones que están percibiendo en forma permanente al momento de disfrutarse más el promedio de las sumas que el

trabajador hubiere recibido por cualquiera 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.

Artículo 22.— El término de las vacaciones será:

- a) En los primeros cuatro años de servicio: quince días hábiles.
- b) Del quinto año al noveno año: veintitrés días hábiles.
- c) De la décima vacación inclusive y en adelante: treinta días hábiles.

En el caso del inciso a) el trabajador deberá disfrutar de doce días hábiles cuando menos y podrá solicitar pago en efectivo de la diferencia. En el caso del inciso b), el trabajador deberá disfrutar de quince días hábiles y podrá solicitar el pago de los ocho días restantes. En el caso del inciso c) también deberá disfrutar cuando menos quince días hábiles y podrá solicitar el pago en efectivo de los quince días restantes.

En todos los casos el trabajador deberá hacer esta solicitud por escrito.

El pago de los días que se compensarán en efectivo se hará al momento en que el trabajador comience a disfrutar de sus vacaciones.

Artículo 23.— Las vacaciones se interrumpirán únicamente en los casos siguientes:

- a) Por accidente comprobado.
- b) Por enfermedad comprobada. y,
- c) En casos de fallecimientos de cónyuges, hijos y padres.

Artículo 24.— Cuando el trabajador, por razones del cargo que desempeña, se halle desempeñando alguna función fuera del lugar de su trabajo habitual, las vacaciones se disfrutarán desde el momento en que el trabajador regrese de nuevo a su lugar habitual de trabajo.

Artículo 25.— 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 cumplen las cincuenta de servicio continuo. La Empresa cubrirá lo correspondiente en salario de acuerdo con el artículo 21 de esta Convención, salario

que le será entregado al momento de acogerse al derecho de vacaciones.

CAPITULO IX

DE LAS LICENCIAS

Artículo 26.— Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho a las siguientes licencias con goce de salario correspondiente a su turno:

- 1) Por matrimonio del trabajador, seis días hábiles.
- 2) Por matrimonio del hijo del trabajador, dos días hábiles.
- 3) Nacimiento de hijo de trabajador, dos días hábiles.
- 4) Fallecimiento de los padres, tres días hábiles.
- 5) Fallecimiento del cónyuge o hijos, cinco días hábiles.
- 6) Fallecimiento de los hermanos, un día hábil.

En casos especiales, contemplados o no en este artículo y debidamente justificados, la Empresa concederá o ampliará permisos con goce de salario correspondiente a su turno.

Artículo 27.— La Empresa podrá; conceder permisos sin pago para ausentarse del trabajo a los trabajadores que lo soliciten por razones personales directamente al Jefe inmediato en el mismo acto si no excedieren de un día, y por escrito, con una antelación de cuarenta y ocho horas, si excediere de un día.

Artículo 28.— Cuando un trabajador tenga que ausentarse súbitamente por recibir llamado de su casa notificándole que ha ocurrido una emergencia que afecta a un miembro cercano de la familia, o cuando tenga que atender un llamado urgente de la Autoridad, la Empresa le dará licencia para retirarse con goce de salario según su turno y además le suministrará el transporte hasta su casa o hasta la Oficina judicial o administrativa correspondiente. en tales casos el trabajador deberá justificar la causa de su ausencia.

CAPITULO X

INCAPACIDADES

Artículo 29.— En caso de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros con motivo de la enfermedad o el accidente del trabajador, la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio del cincuenta por ciento del salario que estuviere devengando.

En los casos de incapacidad amparada por la Caja durante los primeros cuatro días la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio del ochenta por ciento, excepto que exceda de nueve días, caso en el cual se le pagará el cien por ciento durante esos cuatro días.

Para calcular el subsidio del cincuenta por ciento que la Empresa deberá pagar, se ajustará a lo pagado por la Caja o el Instituto.

El subsidio se otorgará hasta seis meses. Si la incapacidad por motivo de enfermedad cubierta por la Caja Costarricense de Seguro Social fuere mayor de seis meses, quedará a juicio de la Gerencia, previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales, otorgar ese subsidio por un tiempo mayor de seis meses.

Tratándose de riesgos profesionales, en cuanto al plazo, se estará a lo dispuesto por el artículo 213 del Código de Trabajo.

En caso de que por causa de enfermedad o accidente de trabajo resultare una incapacidad parcial permanente, la Empresa tratará de reubicar al trabajador en una función compatible con su nuevo estado. De lo contrario se estará a lo que dispone el Código de Trabajo.

Si en el transcurso del año se diera la apertura a una plaza compatible con el nuevo estado físico del trabajador, tendrá prioridad sobre los demás concursantes a la plaza.

Artículo 30.— Para efectos del artículo anterior, la Empresa podrá designar uno o más médicos para constatar, determinar y revisar los casos de incapacidades extendidas por dichas Instituciones.

Artículo 31.— Si un trabajador tuviere que ir a solicitar o atender cita por enfermedad 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 del trabajador, siempre que presente constancia escrita de haber solicitado o 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 por el tiempo necesario para atender la cita.

CAPITULO XI

LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 32.— La Empresa reconoce al Sindicato como representante legal de sus trabajadores y se obliga a tratar con las personas que éste designe, toda cuestión laboral de interés colectivo que se presente en la Empresa. Cuando los interesados expresamente manifiesten su anuencia, la Empresa tratará con los representantes del Sindicato los problemas laborales de carácter individual que se susciten.

Artículo 33.— La Empresa reconoce el derecho a 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 34.— Para atender cursos de capacitación sindical, nacionales o internacionales, así como para asistir a congresos nacionales o internacionales de carácter sindical, la Empresa concederá licencia con goce de salario correspondiente al turno del trabajador favorecido, con las siguientes limitaciones:

- a) En el caso de cursos de capacitación sindical nacional, no más de cinco trabajadores a la vez por quince días por curso.
- b) Para cursos de capacitación sindical internacional a no más de dos trabajadores a la vez y por dos meses por curso.
- c) Para asistir a congresos nacionales a no más de cuatro trabajadores por congreso y hasta por quince días.
- d) Para congresos internacionales a dos trabajadores y hasta un mes por congreso.

El Sindicato avisará a la Empresa con tres días de anticipación todo lo relativo a estos permisos, en el entendido de que no podrán disfrutarlos simultáneamente más de dos trabajadores por Departamento.

Artículo 35.— La Empresa concederá \$200.00 (doscientos dólares)

a cada uno de hasta tres trabajadores por año que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical internacional.

Artículo 36.— La Empresa concederá licencia con goce de salario según su turno a los Miembros de la Junta Directiva del Sindicato y filiales dentro de la Empresa, para atender labores de su cargo. El miembro o miembros de la Junta Directiva del Sindicato o de las filiales que vayan a utilizar parte de dicho tiempo, lo deberá solicitar con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos especiales. El total de dichos permisos no podrá exceder de quince días hábiles en un mes calendario.

Artículo 37.— La Empresa otorgará al Secretario General del Sindicato permiso para ausentarse de manera temporal de su trabajo, para que atienda únicamente asuntos relacionados con su cargo. Dichos permisos serán con goce de salario correspondiente pero al ser solicitados deberá justificarse cada caso, indicándose el objetivo o el destino de la misión que realizará.

Artículo 38.— La Empresa otorgará en fecha previamente determinada, permiso con goce de salario, dos días al mes, el Secretario de Finanzas del Sindicato.

Artículo 39.— La Empresa otorgará licencia a todos los afiliados del Sindicato cuya asistencia sea requerida para la celebración de sus Asambleas Ordinarias o Extraordinarias, siempre y cuando su ausencia no entorpezca las operaciones de la Empresa.

Artículo 40.— De conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, los permisos que conceda la Empresa no interrumpen la continuidad del 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 del servicio.

Artículo 41.— Si por algún motivo el trabajador o los trabajadores designados para concurrir a los eventos referidos en el artículo 34 no pudieran ser sustituidos en sus labores, el Sindicato designará otro u otros para que asistan a los eventos dichos.

CAPITULO XII

LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVA

Artículo 42.— La Empresa concederá licencia con goce de salario, hasta a tres trabajadores por año, por un mes calendario para cada uno que podrá ser fraccionado, para atender cursos de capacitación y asistencia a congresos de índole cooperativo.

Artículo 43.— La Empresa concederá licencia con goce de salario, según su turno a los Miembros del Consejo de Administración y al Gerente de la Cooperativa, para atender labores de su cargo. Dicho permiso se deberá solicitar con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos especiales. El total de dichos permisos no podrá exceder de cinco días hábiles en un mes calendario.

CAPITULO XIII

DE LA DISCIPLINA

Artículo 44.— 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 obligatorio para ambas partes.

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 separará al empleado y elevará de inmediato el caso a la Junta de Relaciones Laborales para conocer del hecho que se imputa; en caso de no ser comprobado, el trabajador de que se trate será reinstalado a su puesto y se le pagarán los salarios dejados de percibir.

A) DE LAS LLEGADAS TARDIAS

Artículo 45.— El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya asignado, exactamente a la hora indicada para el inicio de su jornada.

Artículo 46.— 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 47.— Las llegadas tardías que ocurran en un mismo mes calendario y que no tenga ninguna justificación, serán sancionadas de la siguiente forma:

Por dos, amonestación verbal.

Por tres, amonestación escrita.

Por cuatro, suspensión hasta por dos días.

Por cinco, suspensión hasta por seis días.

Por seis, despido sin responsabilidad patronal

Para efectos de su sanción, el cómputo se efectuará el día hábil siguiente al día último del calendario que comprende el período.

Artículo 48.— A juicio de la Empresa podrá impedirse la prestación de servicios 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 considera como ausencia injustificada a la respectiva jornada de trabajo o fracción de ésta. No obstante, en casos muy calificados y con aprobación superior, podrá autorizarse el trabajo.

En todo caso se pagará únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

B) DE LAS AUSENCIAS

Artículo 49.— 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 50.— Para efecto de 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 de salario.

Con el propósito de justificar la ausencia, el trabajador deberá dar aviso por teléfono, por intermedio de algún compañero de trabajo, o por algún otro medio adecuado, dentro de lo posible, antes de la hora indicada para el comienzo de las labores, con el propósito de que la Empresa pueda hacer los movimientos de personal que perjudique menos su ausencia al trabajo.

Artículo 51.— Las ausencias por enfermedad se justificarán con la presentación del certificado médico correspondiente, preferentemente el extendido por profesionales de la Caja Costarricense del Seguro Social. En ausencia del certificado anterior, la Empresa aceptará cualquier medio idóneo de justificación.

Artículo 52.— Las ausencias injustificadas computables al final de un mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:

- a) Por la mitad de una ausencia, amonestación por escrito.
- b) Por una ausencia, suspensión hasta por dos días.
- c) Por una y media y hasta por dos ausencias alternas, suspensión hasta por ocho días.
- d) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajo.

C) DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Artículo 53.— 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 54.— El abandono del trabajo cuando no se considere falta grave a las obligaciones que le impone su contrato, será sancionado con:

- Una amonestación escrita la primera vez.
- Suspensión del trabajo hasta por cuatro días la segunda vez, y
- Con despido la tercera vez.

La falta grave será sancionada con despido.

D) DE LA APLICACION DE SANCIONES

Artículo 55.— 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, de conformidad con lo que dispone el inciso e) del artículo 68 del Código de Trabajo, en cuanto a suspensiones.

Artículo 56.— El despido del trabajador, originado en causales establecidas en esta Convención o en el Código de Trabajo, se hará siempre sin responsabilidad patronal.

Artículo 57.— Para imponer cualquier sanción dirigida al trabajador se tomará en cuenta el tiempo de servicios del infractor, su hoja de servicios, la importancia del cargo que desempeña y la gravedad de la falta.

Artículo 58.— Quedan a salvo los derechos del trabajador afectado para recurrir a las Autoridades de Trabajo que estime convenientes.

Artículo 59.— Para los fines legales, no se tomará en cuenta las anotaciones de la hoja de servicio del trabajador por sanciones que le hayan sido impuestas, si al cabo de un año, no ha incurrido en las mismas u otras faltas o si no se ha cumplido los preceptos de este Capítulo.

Artículo 60.— Cuando se presente un caso a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, los representantes en ella del Sindicato tendrán derecho a examinar en la Oficina de Personal las hojas de servicio de los trabajadores a quienes se ha impuesto o contra quienes se solicita una sanción.

Artículo 61.— Las faltas graves, en cuanto no tuvieren pena específica señalada 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 44 de la presente Convención.

CAPITULO XIV

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 62.— Las partes se obligan a crear, organizar y mantener dentro de la Empresa un Organismo de Seguridad e Higiene que tendrá como finalidad prevenir toda clase de accidentes y enfermedades profesionales, y procurar el mantenimiento de higiene en los lugares de trabajo.

Los gastos que requieran el funcionamiento de este organismo, tales como viajes dentro del país, transportes, papelería o instalaciones, correrán por cuenta de la Empresa.

Artículo 63.— El Organismo de Seguridad e Higiene estará formado por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

Artículo 64.— Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Sindicato por un plazo de un año y podrán ser reelectos; los de la Empresa, los designará la Gerencia. La integración del Organismo se avisará por nota al Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el cometido del mismo será desempeñado gratuitamente por sus miembros fuera de las horas de trabajo. Si ese cometido se realiza dentro de las horas de trabajo, el trabajador percibirá su salario correspondiente.

Artículo 65.— El Organismo podrá establecer los comités auxiliares de Seguridad e Higiene que juzgue necesarios, compuestos por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores. Se obliga a llevar a cabo dichos nombramientos en Limón, Turrialba, El Alto, Puntarenas y Golfito.

Artículo 66.— El Organismo de Seguridad e Higiene reglamentará su funcionamiento interno y el de los Comités Auxiliares. Estará obligado a lo siguiente:

- a) Celebrar por lo menos una reunión mensual y las extraordinarias que se considere necesarias.
- b) Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar sus causas, proponer las medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.

- c) Promulgar anualmente por vía de Reglamento, siguiendo el procedimiento legal, un catálogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir el acaecimiento de riesgos profesionales.
- d) Recomendar a la Gerencia las sanciones y medidas disciplinarias que deban imponérsele a los trabajadores y Jefes que no cumplan con las medidas de seguridad. La Gerencia actuará de conformidad al artículo 44 de esta Convención.
- e) Recomendar las normas de higiene en todos los centros de trabajo y fiscalizar su cumplimiento.

Artículo 67.— El quórum lo formarán cuatro de sus miembros de los cuales dos deben representar a cada una de las partes y los acuerdos se tomarán por mayoría relativa de los presentes; sin embargo, dos de los votos serán de representantes de los trabajadores.

Artículo 68.— Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome el organismo de Seguridad e Higiene, serán obligatorios para la Empresa y los Trabajadores, sin perjuicio de lo que dispongan los organismos competentes.

Artículo 69.— Cuando no exista acuerdo sobre algún punto sometido a consideración del Organismo de Seguridad e Higiene dicho punto será resuelto por el Consejo de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 70.— La Empresa proporcionará en forma gratuita a los trabajadores los elementos de seguridad y herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus tareas.

Artículo 71.— La Empresa proveerá de equipos adecuados en forma gratuita, a los trabajadores que realicen labores a la intemperie.

Artículo 72.— La Empresa queda obligada a cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en esta Convención, en las leyes y reglamentos respectivos, con respecto a todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que establezca en el futuro. Igualmente queda obligada la Empresa a atender sugerencias del Sindicato sobre los medios o medidas que deban tomarse para el cumplimiento cabal de lo que ordena al respecto esta Convención, las leyes y los reglamentos respectivos.

Artículo 73.— La Empresa otorgará gabachas o la vestimenta necesaria para el desempeño del trabajo en forma gratuita; tres juegos por año a todos los trabajadores siendo su uso obligatorio, especialmente para quienes atiendan público.

Artículo 74.— La Empresa y el Sindicato se comprometen a gestionar y colaborar para obtener del Instituto Nacional de Seguros, la instalación de un Centro Laboratorio para atender su personal y todo lo relacionado con la seguridad industrial y ambiental de la misma.

CAPITULO XV DE LOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD

Artículo 75.— La Empresa suministrará como mínimo los siguientes implementos para laboratorio:

- 1) Dos máscaras antigás con cartuchos de carbón vegetal activados.
- 2) Seis pares de guantes revestidos de neofrenex a prueba de ácidos.
- 3) Trapos y otros materiales absorbentes.
- 4) Cobertores apropiados para proteger la ropa y los zapatos.
- 5) Yodo (0.5%) en ácido acético y glacial.
- 6) Yodo (0.2%) en solvente "Stoddard".
- 7) Yodo (0.1%) en alcohol isopropílico.

Artículo 76.— La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos antes mencionados.

Artículo 77.— La Empresa acondicionará un lugar adyacente al Laboratorio para realizar las pruebas con gases licuados.

Artículo 78.— La Empresa mantendrá en la Planta una ambulancia durante las veinticuatro horas del día lista para transportar al hospital o al lugar donde deban prestarse los primeros auxilios al trabajador que se accidente o que se enferme gravemente. El Sindicato se obliga a proporcionar hasta donde sea posible de entre sus trabajadores que presten servicios en la planta en el momento que sea necesario la persona que habrá de conducir la ambulancia. A los trabajadores que

presten sus servicios como conductores de la ambulancia, la Empresa le cubrirá todos los gastos relacionados con la licencia.

CAPITULO XVI

OPERACION Y MANIPULACION DEL T.E.L.

Artículo 79.— Ningún trabajador será empleado en la inyección de T.E.L. sin obtener previamente un certificado médico que pagará la Empresa con el que 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 inyectan 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. El trabajador que haya sufrido envenenamiento por absorción de plomo, no podrá ser empleado en la inyección del T.E.L. mientras no transcurran tres meses desde que se le dió de alta como descontaminado.

Artículo 80.— Si del examen médico resulta que un trabajador muestra síntomas de envenenamiento por absorción de plomo, será inmediatamente trasladado a otro Departamento de la Empresa. Además se iniciará una investigación por el Organismo de Seguridad e Higiene para determinar si el envenenamiento se debe a que el trabajador o la Empresa han dejado de cumplir las normas de la Empresa relacionadas con la seguridad en la operación y manipulación del T.E.L., caso en el cual el responsable quedará sujeto a las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 81.— El trabajador está obligado a reportar a su Superior y al Organismo de Seguridad e Higiene cualquier síntoma de envenenamiento por absorción de plomo, a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

Artículo 82.— La inyección del 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 del T.E.L., después de haber cumplido su jornada ordinaria

Artículo 83.— 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 del Organismo de Seguridad e Higiene de la Empresa. En lo que se refiere a calcetines, ropa interior y monos, la Empresa estará obligada a suministrarlos en forma gratuita, absolutamente limpios y a sustituirlos conforme se vayan deteriorando.

Artículo 84.— La Empresa se obliga a suministrar equipo apropiado a todos los trabajadores que manipulen la descarga de barriles de T.E.L. y a los que realicen labores dentro del área en que en tal manipulación se lleve a cabo. Si uno de estos trabajadores se sintiera afectado por una dolencia o contaminación que pudiera obedecer a envenenamiento por absorción de plomo, deberá reportar los síntomas a su Superior o al Organismo de Seguridad e Higiene en forma inmediata, a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

Artículo 85.— El Organismo de Seguridad e Higiene 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 instrucciones en la inyección del T.E.L., como también poner trabajadores con categoría de aprendices.

Artículo 86.— Por cada inyección de T.E.L. el trabajador percibirá la suma de veinte colones adicionales (₡ 20.00) a su salario básico en la correspondiente jornada.

Artículo 87.— En caso de que se hubiera de inyectar T.E.L. en día libre, al trabajador se le reconocerá el doble en salario y bonificación.

Artículo 88.— Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario uniforme

CAPITULO XVII

BENEFICIOS ESPECIALES

Artículo 89.— En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa cubrirá por concepto de ayuda para el sepelio y funerales, la suma de dos mil colones (₡ 2.000.00).

En el caso de fallecimiento del cónyuge o de hijos del trabajador, la suma de mil colones (₡ 1.000.00)

Cuando se trate del fallecimiento del trabajador, la ayuda se entregará a quien él haya designado por escrito.

Artículo 90.— La Empresa girará la suma de mil colones (₡ 1.000.00) al trabajador que contraiga matrimonio.

Artículo 91.— La Empresa aportará la suma de veinticinco mil colones (₡ 25.000.00) al año para el desarrollo de toda clase de actividades sociales, deportivas y culturales de sus trabajadores.

Este aporte será entregado al Sindicato conforme los planes respectivos que presente la Empresa.

La Empresa continuará con los programas sociales y culturales de acercamiento con sus trabajadores, conforme a la costumbre.

Artículo 92.— La Empresa conviene en aportar la suma de tres mil colones (₡ 3.000.00) mensuales al Sindicato, que será destinada al arrendamiento de locales de los lugares donde el Sindicato considere conveniente.

Artículo 93.— La Empresa destinará la suma anual de cien mil colones (₡ 100.000.00) para desarrollar un plan de becas en beneficio de sus trabajadores e hijos.

De esa suma corresponderá una mitad para los trabajadores y la otra mitad para los hijos de los trabajadores, conforme a la reglamentación que se dicte.

Las becas serán distribuidas por la Junta de Relaciones Laborales, la que tomará en cuenta la condición económica y social del trabajador, los méritos y el aprovechamiento del beneficiario.

Estas becas se otorgarán mientras duren los cursos lectivos.

Este artículo será reglamentado por la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 94.— La Empresa entregará al Sindicato cada año, en el mes de enero, la suma de treinta mil colones (₡ 30.000.00) para ser distribuidos entre los trabajadores de recursos bajos, para la compra de útiles escolares.

Artículo 95.— La Empresa mantendrá en la Refinería los autobuses, uno de los cuales en caso de necesidad y previa solicitud del Sindicato a la Jefatura Superior del Plantel, se usará en las actividades deportivas o culturales que así lo justifique.

CAPITULO XVIII

CLASIFICACION, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 96.— La Empresa y el Sindicato constituirán una comisión encargada de llevar adelante lo referente a valorización, clasificación, ascensos y carrera administrativa.

La Empresa para ese efecto se compromete a actualizar el Manual Descriptivo de Puestos.

El informe que resulte de esa actualización deberá ser hecho del conocimiento de la Comisión para su aprobación definitiva. En caso de empate seguirán los procedimientos estipulados en la Convención Colectiva vigente en cuanto se refiere a la Junta de Relaciones Laborales; sin embargo en la clasificación y valorización de puestos ningún trabajador tendrá como salario base uno inferior al salario por jornada ordinaria que esté devengando a la fecha en que entre en vigencia la clasificación y valorización de puestos.

Una vez puesta en vigencia la clasificación y valorización de puestos, corresponderá a la Junta de Relaciones Laborales resolver de acuerdo a lo establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo las diferencias de aplicación e interpretación que puedan ocurrir.

En cuanto a las diferencias por concepto de valorización, éstas serán pagaderas aunque sea en forma retroactiva, seis meses después de la firma de este Convenio o antes, si el informe hubiere sido rendido.

El Manual Descriptivo deberá contener como mínimo: funciones, requisitos, experiencia, preparación en cada categoría, métodos de ascenso y carrera administrativa.

Deberá ser puesto en conocimiento de todo el personal a la mayor brevedad posible.

Artículo 97.— A solicitud de la Empresa o del Sindicato, la Junta de Relaciones Laborales revisará periódicamente el Manual Descriptivo, cuya reforma parcial o total deberá ser de común acuerdo entre las partes que lo suscriben.

Se exceptúan la creación de nuevos puestos, a los cuales se aplicarán los procedimientos establecidos.

Artículo 98.— Dentro del escalafón de personal que utilice la Empresa, se garantizará la carrera administrativa y profesional, de conformidad con los principios técnicos se personal que son aplicables.

Artículo 99.— Para efecto de los ascensos la Empresa se compromete a respetar su escalafón, tomando en cuenta la antigüedad, la capacidad, capacitación y eficiencia del trabajador, así como las recomendaciones que al respecto haga la Junta de Relaciones Laborales.

Cuando un trabajador sustituya temporalmente a un compañero que desempeña un cargo de superior categoría, dicho trabajador sustituto recibirá durante el período de reemplazo, el salario básico 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 el caso y ésta, en el menor tiempo posible lo remitirá a la Gerencia para lo que proceda. Este trámite no será necesario en caso de vacantes ocasionales.

El Manual Descriptivo de la Empresa 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 a los casos de reemplazo de un trabajador de categoría superior contemplado en este artículo.

Artículo 100.— Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labora en la Empresa, salvo casos de inopia. Para las vacantes definitivas se convocará a concurso interno para lo cual la Empresa publicará con suficiente anticipación la existencia de la plaza o plazas vacantes con el fin de que los interesados hagan la solicitud. En caso de que no hubiere personal interesado y capacitado, la plaza o plazas se sacarán a concurso externo.

Artículo 101.— La Empresa se obliga a suministrar al Sindicato una lista de su personal, con indicación del nombre de cada uno de los trabajadores, cargo que desempeña, salario básico oficial y fecha de ingreso a la Empresa. Dicha lista se enviará al Sindicato cada seis meses, con indicación de los cambios que hubieren ocurrido en ese lapso.

Para efectos de este artículo, se entenderá por salario básico oficial de cada puesto, el que aparece consignado en el Manual Descriptivo de Funciones y Valorización de Puestos. Los no comprendidos, serán los salarios básicos que de hecho estén devengando.

CAPITULO XIX

BOLSA DE TRABAJO

Artículo 102.— 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 para ingresar a la Empresa donde conste las aptitudes personales de los mismos a fin de proveerlos a ésta de inmediato y por orden de presentación a la sola solicitud de escrito que le formule la Empresa.

CAPITULO XX

DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 103.— 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 por tres representantes del Sindicato. Esta Junta tendrá por objeto considerar y resolver todos los problemas laborales, disciplinarios, de clasificación, de seguridad, que registren en la Empresa y que afecten tanto al sector laboral como al patronal.

La Junta se reunirá ordinariamente dos veces por mes, una en Limón y la otra en San José o, 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 re-

presentantes de cada parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría, la cual deberá incluir por lo menos dos votos de los representantes de los trabajadores. Cualquier problema que se presentare de los especificados en el artículo presente, el Sindicato tratará de resolverlo con el Jefe inmediato del quejoso; de no solucionarlo, pasará a la Junta de Relaciones Laborales.

Cuando se presentaren los problemas laborales de los especificados en la presente Convención o que se deriven de ésta, durante las horas laborales, la Empresa concederá permiso con goce de salario a un directivo o delegado del Sindicato que éste designe, para que colabore de inmediato en la solución.

Artículo 104.— 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 el Jefe de Personal o un delegado de la Empresa y un representante de los trabajadores. Los gastos de la investigación que se realice correrán por cuenta de la Empresa.

Artículo 105.— De las actas que se levanten por la Junta de Relaciones Laborales, una vez aprobadas, se entregará al Sindicato copia debidamente firmada por los asistentes a la respectiva reunión. De aquellas que se consignen la solución de un problema colectivo se enviará copia al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para los fines consiguientes.

Artículo 106.— Cuando la Junta de Relaciones Laborales resuelva un asunto adoptando una resolución, ella será de obligatorio cumplimiento y se ejecutará dentro del plazo acordado por las partes.

Artículo 107.— Cuando no se obtuviere resolución de un caso debido a empate, el asunto se elevará a la Gerencia para que lo decida una vez oídas las partes.

La Gerencia se compromete a notificar al Sindicato su decisión por escrito, en un plazo no mayor de ocho días hábiles, de no hacerlo así, el Sindicato dará por agotada esta vía, para elevarlo al nivel correspondiente.

En el caso de que la Gerencia tomara una decisión y si el Sindicato estuviere inconforme con lo resuelto, el asunto se someterá a conciliación obligatoria ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que resolverá en definitiva.

Artículo 108.— En las reuniones ordinarias se tratarán aquellos

presentantes planteados por las partes, mediante exposición escrita, que deberá ser entregada a los miembros de la Junta por lo menos con dos 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 los asuntos sometidos a conocimiento de la Junta Laboral, se entenderán suspendidos los plazos de caducidad y prescripción, hasta que se rinda resolución definitiva.

CAPITULO XXI

FONDO DE AHORRO, PRESTAMO, VIVIENDA Y GARANTIA

X **Artículo 109.**— La Empresa y los trabajadores a través del Sindicato crearán un fondo de ahorro, préstamo, vivienda y garantía, que se regirá por los siguientes principios:

- a) La Junta Administradora del Fondo estará integrada por dos delegados de la Empresa, dos de los trabajadores y el Auditor de la Empresa, quien la presidirá.
- b) La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal de la Empresa.
- c) Su capital estará compuesto por un aporte original de un 3% de la planilla mensual de la Empresa más un 3% aportado por los trabajadores, hasta veinte años. El 3% cubierto por la Empresa será imputable al pago de prestaciones legales.
TRANSITORIO: Los porcentajes de aporte de los trabajadores y la Empresa serán siempre iguales y podrán ser aumentados conforme a lo dispuesto por el artículo 124.
- d) En casos de despidos sin responsabilidad patronal, el trabajador podrá retirar sus ahorros únicamente. La proporción aportada por la Empresa se mantendrá en el Fondo nombre de la Empresa. Esta suma se mantendrá a título de comodato.
- e) El personal de administración será pagado por el propio Fondo.
- f) La Contabilidad y Asesoría Legal, será asumida por la Empresa.
- g) Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualesquiera otras, salvo por pensiones alimenticias.
- h) Los intereses que generen los dineros aportados por la Empresa, siempre pertenecerán al Fondo.

- i) La Empresa responderá siempre por el pago total de las prestaciones legales. Pero el Fondo le reintegrará la parte proporcional del trabajador respectivo.
- j) El derecho de retiro será de un 10% cada año, hasta alcanzar el 100% en diez años.
- k) En caso de renuncia el trabajador retirará su aporte. De lo dado por la Empresa tendrá derecho a retirar el porcentaje citado en el inciso anterior.
- l) A juicio de la Junta Administradora del Fondo se determinará el porcentaje de dividendos a distribuir.
- m) Para el rubro de vivienda, deberá aplicarse no menos de un 20% del capital después del primer año.
- n) Las funciones de la Junta Administradora del Fondo, serán ad-honorem.
- o) El Fondo tendrá su sede en la Provincia de San José.
- p) No tendrá personería jurídica propia. Esta la tendrá la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.

La Junta Administradora del Fondo deberá ser electa dos semanas después de la firma de esta Convención Colectiva. Formulará el Reglamento en un plazo no mayor de tres meses después de que asuma sus funciones.

CAPITULO XXII

PROGRAMA DE VIVIENDA

Artículo 110.— Para el Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía, la Empresa aportará, además del 3% original indicado, debidamente urbanizada para ser vendida a los trabajadores, la finca ubicada en las Colinas de Moín de Limón, adquirida para esa finalidad, lo que hará en dos etapas calculadas a una mitad cada una.

También se compromete a obtener un préstamo de dos millones de colones (C 2.000.000.00) para el primer año, para vivienda, a un interés no mayor del 12% anual, para contribuir a conjugar la necesidad de vivienda.

Cuando se agote dicho crédito, la Empresa obtendrá otro por igual suma y para los mismos fines.

El Fondo velará porque los empleados puedan, de acuerdo a las

necesidades locales, adquirir sus viviendas en términos similares, es decir, que el trabajador pueda alquilar a través del Fondo vivienda o terreno, o, ambas cosas.

CAPITULO XXIII

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 111.— A solicitud del interesado la Oficina de Personal le permitirá examinar su expediente personal siempre que ello se solicite no más de una vez cada tres meses.

Artículo 112.— La Empresa otorgará servicio gratuito de transporte a sus trabajadores desde el centro de Limón, hasta el lugar de trabajo y viceversa. Este servicio, de igual forma, podrá ser utilizado por los dependientes directos de los trabajadores que viven en el Barrio "Los Cangrejos", cuando haya espacios disponibles.

Artículo 113.— La Empresa gestionará con el Instituto Nacional de Seguros, un seguro colectivo de vida para garantizar en caso de muerte del trabajador, el pago del saldo del precio de la casa que construyó para vender a los trabajadores. Si el Instituto Nacional de Seguros otorga el seguro dicho, la Empresa pagará la prima correspondiente.

Si no fuera posible obtener este seguro, la Empresa se compromete a dar por cancelado el crédito, sin pago adicional alguno, a la fecha de muerte del trabajador.

Artículo 114.— La Empresa se compromete a que la póliza colectiva contra riesgos profesionales cubra a los trabajadores desde el momento en que aborden los buses que los conducirán al lugar de trabajo, así como hasta el momento en que descenden de los buses que los transporta al terminar el trabajo.

Artículo 115.— La Empresa hará los pagos a sus empleados dentro de las horas laborales del pagador. De no ser posible hacerlo proporcionará transporte a sus empleados para que hagan el respectivo retiro de su pago.

Artículo 116.— Cuando la Empresa necesite por emergencia los servicios de un operador o de cualquiera otro trabajador, le reconocerá

un mínimo de tres horas extra, aunque el trabajador dure menos de la jornada respectiva. Para tal efecto, la Empresa proporcionará el transporte de ida y regreso.

Artículo 117.— Cuando se modifique un rol de turnos para jornadas continuas, en forma tal que un trabajador que debería trabajar en jornadas nocturnas sólo trabaje por un tiempo o permanentemente en jornadas diurnas, se deberá ajustar la remuneración del trabajador en forma tal que éste sea igual al salario que devengaría si el rol de turnos hubiere sido modificado.

Esa 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 118.— La Empresa mantendrá un tablero para colocación de boletines, sobre reuniones, circulares y otros escritos de interés sindical, en el entendido de que no aparecerá en dicho tablero material de la naturaleza polémica, ni que cause detrimento o sea ofensivo a cualquier persona o a la Empresa.

Artículo 119.— La Empresa le permitirá, de acuerdo con sus posibilidades, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los directivos de sus filiales que operan dentro de los planteles de la Empresa, el uso de los medios de comunicación telefónicos, radiales y de valijas, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 120.— La Empresa se compromete a cubrir los viáticos y transportes de los trabajadores, conforme al Reglamento de Gastos de Viaje y Transportes para Funcionarios o Empleados del Estado, aprobado por la Contraloría General de la República, cuando en desempeño de sus funciones se requiere cubrir dichos gastos.

CAPITULO XXIV

DE LA REMUNERACION

Artículo 121.— La Escala de Salarios establecida en la Ley de Salarios de la Administración Pública, será la aplicada en la Empresa. Igualmente, a partir del 16 de junio de 1978, la Empresa aumentará

los salarios así:

- a) Hasta la categoría 42 inclusive, ₡ 300.00 en la base.
- b) De la categoría 43 inclusive, hasta la 59 inclusive, ₡ 200.00 en la base.
- c) Los empleados con salarios mayores de la categoría 59, tendrán un aumento de ₡ 200.00 a la base o al que están disfrutando.

Se continuará reconociendo cada uno de los pasos siguientes de dicha Escala, conforme los trabajadores vayan adquiriendo su derecho al disfrute de vacaciones.

Artículo 122.— Los salarios fijados mensualmente en el Manual Descriptivo de Puestos, se computará por cada mes calendario.

Los salarios fijados por día, se computarán del 26 de un mes al 25 del mes siguiente.

Artículo 123.— La Empresa abonará un sueldo anual complementario a todos sus trabajadores, el cual hará efectivo en los primeros ocho días del mes de diciembre de cada año.

Dicho sueldo anual complementario será el resultado de dividir la totalidad de las remuneraciones anuales entre doce, cantidad de meses trabajados en el año, más el promedio de las remuneraciones extraordinarias devengadas en los meses trabajados.

CAPITULO XXV

DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

Artículo 124.— La Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años y medio a partir del 16 de junio de 1978, salvo en cuanto a salarios, los que serán revisados anualmente y el resultado entrará en vigencia el 16 de junio del año de que se trate.

Cuando se efectúe la revisión de salarios, serán revisados también los porcentajes del Fondo de Ahorro, Préstamo, Retiro y Garantía.

Artículo 125.— La presente Convención Colectiva de Trabajo continuará en vigencia por dos años más si no fuere denunciada de acuerdo a las estipulaciones del Código de Trabajo.

Mientras duren las negociaciones de la nueva Convención Colectiva continuará en vigencia la actual Convención.

TRANSITORIO: Caso de que el Poder Legislativo apruebe en término debate un PLAN NACIONAL DE CESANTIA equivalente al llamado PLAN SOL, por ejemplo, sin respetar regímenes como el aquí contemplado, la Empresa distribuirá por ese mismo hecho entre los empleados, todos los activos, quedando así pagada la respectiva cesantía, y la Empresa pagará el pago de cualquier diferencia cuando el derecho del empleado fuere superior a lo recibido.

En fe de lo anterior, firmamos el 7 de julio de 1978.

LA REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO:

Lic. Fernando Ortuño Sobrado
PRESIDENTE
CON RECARGO DE GERENTE GENERAL

Sr. Francisco Faeth Pérez

Heliodoro Andrés Herrera

Ing. Marcelo Bou Valverde

Alejandro Galva Jiménez
ASESOR LABORAL

Dr. Guido Loría Benavides
ASESOR LABORAL

Lic. Arnoldo Monge Herrera
ASESOR ECONOMICO

POR EL SINDICATO:

Gilberto Brown Young

Roland Esna Williams

Enos Taylor Brown

Enrique Alvarado Alvarado

Omar Flores Calvo

Mervin Henry White

Guido Núñez Román
ASESOR—CCTD

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:

Lic Estela Quesada Hernández
MINISTRA

Antonio Hernández Brenes
DIRECTOR GENERAL TECNICO

Lic. Jorge Barquero Muñoz
DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Rodrigo Kepter Mora
JEFE
DEPTO. RELACIONES LABORALES

Soledad Durán de Paz
TECNICO LABORAL