

CONVENCION
COLECTIVA
DE TRABAJO

Refinadora Costarricense
de Petróleo, S. A.



1980 - 1982

Nº 354

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

RECOPE - SITRAPEQUIA

1980 · 1982

CONTENIDO

CAPITULO 1o.: Disposiciones Generales	Artículos	1 al 7
CAPITULO 2o.: De los Derechos y Obligaciones . . .	Artículos	8 al 10
CAPITULO 3o.: Del Período de Prueba	Artículos	11 y 12
CAPITULO 4o.: Del Régimen de Despido	Artículos	13 al 15
CAPITULO 5o.: De la Jornada de Trabajo	Artículos	16 al 19
CAPITULO 6o.: Del Horario de Trabajo	Artículos	20 al 24
CAPITULO 7o.: De las Vacaciones	Artículos	25 al 30
CAPITULO 8o.: De las Licencias	Artículos	31 al 34
CAPITULO 9o.: De las Incapacidades	Artículos	35 al 38
CAPITULO 10o.: De las Licencias y Garantías Sindicales	Artículos	39 al 48
CAPITULO 11o.: De las Licencias para Asuntos de Cooperativa	Artículos	49 y 50
CAPITULO 12o.: De la Disciplina (Procedimien- tos Disciplinarios)	Artículo	51
"A" De las Llegadas Tardías	Artículos	52 al 55
"B" De las Ausencias	Artículos	56 al 59
"C" Del Abandono del Trabajo	Artículos	60 y 61
"D" De la Aplicación de las Sanciones	Artículos	62 al 67
CAPITULO 13o.: De la Seguridad e Higiene en el Trabajo	Artículos	68 al 95
CAPITULO 14o.: De los Días Feriados	Artículo	96
CAPITULO 15o.: De la Capacitación	Artículos	97 y 98
CAPITULO 16o.: De los Beneficios Especiales	Artículos	99 al 107
CAPITULO 17o.: De los Incentivos	Artículos	108 al 111
CAPITULO 18o.: De la Clasificación, Ascensos y Carrera Administrativa	Artículos	112 al 120
CAPITULO 19o.: De la Bolsa de Trabajo	Artículos	121
CAPITULO 20o.: De las Relaciones Laborales	Artículos	122 al 130
CAPITULO 21o.: Del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía	Artículos	131 y 132
CAPITULO 22o.: De las Jubilaciones	Artículo	133
CAPITULO 23o.: De los Beneficios Generales	Artículos	134 al 145
CAPITULO 24o.: De la Remuneración	Artículos	146 al 149
CAPITULO 25o.: De la Vigencia de esta Conven- ción	Artículos	150 y 151

INDICE ANALITICO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Ambito de Aplicación	Artículo	1
Obligatoriedad de cumplimiento por ambas partes . . .		2
Condición de ley profesional		1, 2 y 3
Empleados que quedan excluidos		3
Trámite para resolver diferencias de interpretación . . .		4
Disposiciones supletorias		5
Conservación de derechos por cambio de razón social .		6
Cambios de representación		7

CAPITULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Prestación personal de tareas		8
Obediencia de órdenes		9
Organigrama		10

CAPITULO TERCERO

DEL PERIODO DE PRUEBA

Período de prueba empleado nuevo		11
Período de prueba al ascendido o traslado		12

CAPITULO CUARTO

DEL REGIMEN DE DESPIDO

Faltas y causales de despido		13
Supresión de plazas		14
Reinstalación por despido injustificado		15

CAPITULO QUINTO

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Operaciones en las 24 horas		16
Jornada de 5 días. Sexto día, permiso con pago		17
Cambio de turnos-notificación-omisión de aviso		18
Límite y pago de jornada de 12 horas		19

**CAPITULO SEXTO
DEL HORARIO DE TRABAJO**

Turnos	20
Jornada continua.	21
Período de descanso y almuerzo en horario continuo de jornada diurna	22
Tiempo para sacar y guardar herramientas	23
Alimentación en las horas extras.	24

**CAPITULO SETIMO
DE LAS VACACIONES**

Vacaciones anuales obligatorias e irrenunciables	25
Vacaciones según años de servicio.	26
Auxilio por disfrute de sus vacaciones	27
Interrupción.	28
Trabajar fuera del lugar habitual de labores - Momento del disfrute.	29
Señalamiento período de vacaciones	30

**CAPITULO OCTAVO
DE LAS LICENCIAS**

Con goce de salario	31
Sin goce de salario, por razones personales	32
No interrumpen continuidad de trabajo, pero si suspenden	33
Con goce de salario en llamadas de emergencia o de autoridad.	34

**CAPITULO NOVENO
DE LAS INCAPACIDADES**

Comprobada y amparada por C.C.S.C. o I.N.S. Subsidio	35
Designación de médico para comprobar incapacidades	36
Por estado de gravidez	37
Atención citas S.S.; consulta médica con especialistas fuera del lugar habitual de residencia.	38

**CAPITULO DECIMO
DE LAS LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES**

Sindicato: Representante Legal de Trabajadores	39
Derecho de los miembros de la Junta Directiva a celebrar reuniones.	40
Derecho para asistir a cursos, congresos, y seminarios; A \$1.200.00.	41
Licencia a los Miembros de Junta Directiva Sindicato y Delegados para atender labores de su cargo.	42
Al Secretario General Sindicato para labores de su cargo.	43
Al Secretario de Finanzas Sindicato	44
A los afiliados sindicales para celebración Asambleas	45
A los afiliados sindicales, el 9 de marzo de cada año.	46
Sustitución de Representantes Sindicales a los cursos	47
	48

**CAPITULO DECIMO PRIMERO
DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVA**

Con goce de salario para curso o congreso s/cooperativismo	49
A los miembros del Consejo de Administración y al Gerente de Cooperativa	50

**CAPITULO DECIMO SEGUNDO
DE LA DISCIPLINA
(Procedimientos Disciplinarios)**

Revisión de amonestación verbal o escrita a pedido del trabajador. Conocimiento previo de suspensión a ejecutar despido. Conocimiento posterior a suspensión por hurto robo-agresión.. . . .	51
--	----

"A" DE LAS LLEGADAS TARDIAS

Entrada al trabajo	52
Justificación ante Jefe inmediato	53
Sanciones.	54
Presentación al trabajo luego de 30 minutos de iniciadas las labores.	55

"B" DE LAS AUSENCIAS

Ausencias	56
Justificación en ausencia con o sin goce de salario en plazo de 8 días hábiles	57
Justificación de ausencia por enfermedad	58
Sanciones por ausencias	59

"C" DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Prohibición	60
Abandono - Sanción	61

"D" DE LA APLICACION DE LAS SANCIONES

Cómputo de faltas	62
Aspectos a considerar antes de imponer sanción	63
Derecho a recurrir a autoridades de trabajo	64
Prescripción de anotaciones	65
Examen del prontuario por delegado de Sindicato ante asunto tramitado por Junta de Relaciones Laborales	67

CAPITULO DECIMO TERCERO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Creación del Organismo de Seguridad e Higiene	68
Integración	69
Representantes de trabajadores y empresa. Aviso de integración al Ministerio de Trabajo	70
Comités Auxiliares	71
Obligaciones del Organismo	72
Quórum	73
Acuerdos	74
A falta de acuerdo decide Consejo de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo	75
Elementos de seguridad y herramientas necesarias	76
Equipos adecuados y zapatos de seguridad	77
Gabachas o la vestimenta necesaria	78
Obligaciones de la Empresa	79
Programa de Trabajo para personal médico	80
Examen médico a personal expuesto	81
Suministro de leche u otro producto	82
Centro Laboratorio	83

Implementos para laboratorio	84
Armarios adecuados para guardar los implementos	85
Lugar adyacente para realizar pruebas	86
Ambulancias y Conductores	87
Certificación y examen médico previo	88
Reporte por envenenamiento con plomo	89
Inyección del T.E.L.	90
Equipo especial para llevar a cabo la inyección del T.E.L.	91
Implementos para llevar a cabo la inyección del T.E.L. Adiestramiento previo a trabajadores que inyectan T.E.L.	92
Suma de ₡350.00 adicionales por inyección del T.E.L. Salario	93
	94
	95

CAPITULO DECIMO CUARTO DE LOS DIAS FERIADOS

Pago 15 de agosto y 12 de octubre	96
---	----

CAPITULO DECIMO QUINTO DE LA CAPACITACION

Programa	97
Distribución de becas	98

CAPITULO DECIMO SEXTO DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

Fallecimiento	99
Matrimonio	100
Bonificación por nacimiento de un hijo	101
Actividades sociales, deportivas, culturales	102
Aporte de ₡200.000.00 para construcción de sede del Sindicato	103
Útiles escolares - ₡50.000.00	104
Aportación por una única vez a la Cooperativa - ₡75.000.00	105
Autorización de uso de vehículos en actividades deportivas o culturales	106
Auxilio para adquisición de lentes - ₡250.00	107

CAPITULO DECIMO SETIMO
DE LOS INCENTIVOS

Reglamento para incentivos por capacitación y profesionalización	108
Bonificación por productividad	109
Bonificación por trabajos en altura	110
Bonificación por trabajos en altas temperaturas.	111

CAPITULO DECIMO OCTAVO
DE LA CLASIFICACION, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Clasificación y Valoración de Puestos	112
Manual Descriptivo de Puestos; revisión periódica	113
Escalafón-Carrera Administrativa	114
Ascensos; sustituciones; descripción de funciones	115
Congelamiento de Plazas.	116
Eliminación período de prueba en reclasificación y ascensos.	117
Vacantes temporales, ocasionales o definitivas. Publicaciones internas de vacantes o plazas	118
Manual de Procedimiento de Personal	119
Envío lista semestral de personal a Sindicato.	120

CAPITULO DECIMO NOVENO
DE LA BOLSA DE TRABAJO

Cobertura de vacantes por medio de bolsa a cargo de Sindicato	121
---	-----

CAPITULO VIGESIMO
DE LAS RELACIONES LABORALES

Junta de Relaciones Laborales	122
Funcionamiento	123
Sesiones.	124
Problemas laborales	125
Visitas a centros de trabajo en caso de problemas laborales	126
Copia de actas aprobadas se envían a Sindicato	127
Resoluciones son de obligatorio cumplimiento	128
Caso de empate la Gerencia resolverá dentro de 8 días hábiles. Conciliación Ministerio de Trabajo; caso incon-	

formidad	129
Agenda de sesiones ordinarias; se plantea por escrito con cinco (5) días de anticipación.	130

CAPITULO VIGESIMO PRIMERO
DEL FONDO DE AHORRO, PRESTAMO, VIVIENDA Y GARANTIA

Integración; participación obligatoria; composición de capital; retiro de fondos por cese y despido; personal pagado por la Empresa; prioridad de sus aportes y obligaciones; sede; dividendos a distribuir; reintegro proporcional para prestaciones; personería jurídica	131
Programa de Vivienda.	132

CAPITULO VIGESIMO SEGUNDO
DE LAS JUBILACIONES

Régimen especial de pensiones.	133
--	-----

CAPITULO VIGESIMO TERCERO
DE LOS BENEFICIOS GENERALES

Expediente personal, solicitado por interesado	134
Transporte gratuito en Limón y Turrialba.	135
Cancelación de crédito casas por muerte del trabajador. Seguro Colectivo de Vida	136
Riesgos profesionales póliza y subsidio	137
Pago de salarios.	138
Trabajo de emergencia	139
Modificación del rol de turno.	140
Tableros para boletines - reuniones- circulares - etc.	141
Uso de medios de comunicación telefónica, radiales, valija, transporte para..... (funcionarios).	142
Viáticos.	143
Admisión por faltante de caja en un año	144
Servicio de Soda - precio razonable.	145

CAPITULO VIGESIMO CUARTO
DE LA REMUNERACION

Escala de salarios de la Administración Pública; disfrute del paso al cumplir vacaciones	146
Disfrute del 2 ^o /o sobre el salario base	147
Cómputo por mes y por día	148
Aguinaldo	149

CAPITULO VIGESIMO QUINTO
DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

Duración	150
Vigencia	151

PREAMBULO

REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO, S.A., (que en adelante se denominará "LA EMPRESA") por una parte, y por la otra el SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS, 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 deseosos de mantener las relaciones obrero-patronales dentro de un plano de armonía y colaboración mutuas, convienen en celebrar como celebran, la presente Convención Colectiva de Trabajo, como resultado de la revisión y actualización de la Convención suscrita el 07 de julio de 1978.

CAPITULO 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 "REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO, SOCIEDAD ANONIMA" bajo su dependencia permanente y directa y por una remuneración de cualquier clase o forma.

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:

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

Se exceptúan de la presente Convención Colectiva: Gerentes, Auditor General, Sub-Auditor, Asesores Legales, Directores de Area, Jefes de Departamento, Secretarias y choferes de las Gerencias.

Artículo 4.— 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, 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 Gerente General o las personas que éste designe y el Sindicato por su Secretario General o las personas que ésta designe. La Junta de Relaciones Laborales que por esta Convención se crea, 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 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para los fines de ley.

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 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 6.— En el 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 7.— 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.

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.

nes de ley.

No se entenderá por trabajador regular aquel que se determine de conformidad con los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo.

Artículo 12.— 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 en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio. En caso de que tal acción se dispusiere 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

DEL 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 comprobadas a juicio de la Junta de Relaciones Laborales y conforme al procedimiento establecido en el párrafo segundo del artículo 51 del Convenio actual.

Artículo 14.— Cuando por motivos 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 ocupen pagándoles los derechos laborales más todo el aporte patronal al Fondo a que tenga derecho el trabajador.

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.

Artículo 15.— En el caso de un despido injustificado y si los Organismos correspondientes lo declararen así, el trabajador podrá optar por la reinstalación

a su cargo con el pago de salarios dejados de percibir o por el pago de los derechos laborales consagrados en esta Convención Colectiva.

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16.— De acuerdo a 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 y transportes.

Esta disposición también será de aplicación en cualesquiera otros servicios, presentes y futuros, que por su especial naturaleza así le requieran. La Empresa comunicará tal situación a la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 17.— 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 séptimo de descanso sin pago. En caso de que laboren los días sexto o séptimo, éstos serán pagados en forma doble.

Artículo 18.— 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 19.— La jornada ordinaria más la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. Cualquier tiempo laborado de más será remunerado con pago doble.

CAPITULO VI

DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 20.— En todos los servicios relacionados con operación de plantas y mantenimiento de las mismas, así como en las demás actividades que intervien-

gan directa o indirectamente con el proceso de tubería, 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 7:00 horas
Segundo turno: De 7:00 a 15:00 horas
Tercer turno: De 15:00 a 23:00 horas

EL ALTO, GOLFITO Y PUNTARENAS:

Primer turno: De 22:00 a 6:00 horas
Segundo turno: De 6:00 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 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, éstas se ajustarán a cualquiera de los horarios establecidos.

Quando se labore en turnos, la jornada mixta será calificada de nocturna.

El Departamento de Operaciones de la Dirección de Informática se regirá por los turnos asignados a Limón.

Artículo 21.— Para los trabajadores no comprendidos en el artículo ante-

rrior y que trabajen solo en jornadas diurnas, su horario será de las 8 a las 16 horas.

Artículo 22.— Los trabajadores disfrutarán de un período de descanso de quince minutos pagados durante el curso de la jornada, que se otorgará de acuerdo con las disposiciones que se tomen y las necesidades del trabajo. Disfrutarán además de treinta minutos pagados para tomar el 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, deberán reportarlo al Jefe respectivo para efectos de su pago.

Artículo 23.— Los trabajadores que manejen herramientas gozarán de diez minutos para sacarlas y ponerlas en su sitio y para su arreglo personal, al principio y fin de cada jornada.

Artículo 24.— Cuando por las necesidades del trabajo sea necesario laborar, por encima de un turno aunque este contenga tiempo extraordinario, un mínimo de dos horas extras, el trabajador tendrá derecho a recibir alimentación adecuada o su equivalente en dinero.

Si se trabaja un mínimo de una hora extra en un turno que termina en la mañana, el trabajador tendrá derecho a desayuno y si labora cuatro horas extras también tendrá derecho a almuerzo.

Para estos efectos el equivalente en dinero será como sigue:

1.— Desayuno	12.00 colones
2.— Almuerzo	25.00 colones
3.— Por más de cuatro horas extra	30.00 colones

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

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES

Artículo 25.— 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 26.— El término de las vacaciones será:

- 1.— En los primeros cuatro años de servicio: 15 días hábiles
- 2.— Del quinto año al noveno año: 23 días hábiles
- 3.— De la décima vacación inclusive y en adelante: 30 días hábiles

Artículo 27.— La Empresa abonará a sus trabajadores, un auxilio por disfrute de sus vacaciones, conforme a las siguientes reglas:

- 1.— En los primeros 4 años de servicio, 5 días de su salario base;
 - 2.— Del 5 al 9 año, 10 días de su salario base; y
 - 3.— De la décima vacación inclusive en adelante, 15 días de su salario base.
- Este auxilio se entregará inmediatamente que el trabajador se reincorpore a sus labores.

Artículo 28.— Las vacaciones se suspenderán únicamente en los casos siguientes:

- 1.— Por accidente comprobado;
- 2.— Por enfermedad comprobada;
- 3.— En casos de fallecimiento de cónyuges, hijos y padres.

Artículo 29.— 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 30.— 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 25 de esta Convención, salario que le será entregado al momento de acogerse al derecho de vacaciones.

El trabajador tendrá derecho al pago de los días que efectivamente hubiere tenido que laborar, cuando sufra atraso en la cancelación de sus vacaciones, sin que esto sea objeto de disminución en el número de días hábiles que tiene derecho a disfrutar.

CAPITULO VIII

DE LAS LICENCIAS

Artículo 31.— 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 del hijo, dos días hábiles;
- 3.— Por nacimiento de un hijo, dos días hábiles;
- 4.— Por fallecimiento de los padres, cuatro días hábiles;
- 5.— Por fallecimiento del cónyuge o hijos, cinco días hábiles;
- 6.— Por fallecimiento de un hermano, dos días hábiles.

En casos muy especiales, el Jefe de Sección o Departamento concederá hasta quince días naturales de permiso con goce de salario, conforme a sus turnos. Se encuentran dentro de estas circunstancias el cambio de vivienda, enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, o las causas de fuerza mayor o caso fortuito; pero en todos los casos el trabajador estará obligado a justificar el permiso presentando la prueba idónea que así lo acredite.

Artículo 32.— De acuerdo con sus necesidades, tomando en cuenta la importancia del permiso, el Jefe de Sección o Departamento, podrá conceder permisos con o sin pago para ausentarse del trabajo, al trabajador que le solicite por razones personales. Esa solicitud podrá formularse verbalmente ante el Jefe de Sección o Departamento, si el permiso no excediera de un día; y, por escrito, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, cuando exceda ese término.

Estos permisos no podrán ser superiores a setenta y cinco días naturales al año. En cualquier caso el trabajador podrá recurrir ante la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 33.— De conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, los permisos sin goce de salario no interrumpen pero sí 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 del servicio.

Artículo 34.— 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 por un medio idóneo, la causa de su ausencia, a fin de no ser sancionado.

CAPITULO IX

DE LAS INCAPACIDADES

Artículo 35.— En los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, con motivo de la enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, 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 cien por ciento.

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

El subsidio se otorgará hasta por seis meses. Si la incapacidad por motivo de enfermedad cubierta por la Caja Costarricense de Seguro Social fuere mayor de seis meses, la Empresa le otorgará previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales.

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

Cuando por causa de enfermedad o accidente de trabajo resultare una incapacidad parcial permanente, la Empresa reubicará al trabajador en una función compatible con su nuevo estado físico; si no pudiera reubicarlo por situaciones atinentes al trabajador, se estará a lo que dispone el presente Convenio y el Código de Trabajo.

Artículo 36.— 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 produjeren criterios contrapuestos entre los médicos, las partes de común acuerdo nombrarán un tercer médico, quien resolverá en definitiva.

Artículo 37.— Toda trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a licencia por cuatro meses; un mes antes y tres después del parto.

Los dos primeros recibirán subsidio de la Caja Costarricense de Seguro Social y de la Empresa, por la totalidad de su salario, conforme pague la primera, y por los dos meses restantes, recibirá de la Empresa el cien por ciento de su salario, también conforme pague el subsidio la Caja Costarricense de Seguro Social. Si con posterioridad la Institución Aseguradora, resolviere cubrir la totalidad o parte de ese subsidio extraordinario, la Empresa ajustará su porcentaje de subsidio al salario completo.

Artículo 38.— 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 todos los casos deberá avisar previamente a su Jefe inmediato a fin de no ser sancionado.

CAPITULO X

DE LAS LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 39.— 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.

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

Artículo 40.— 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 41.— 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 de 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 trabaja-

- dores 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 por un mes por año.
- El Sindicato avisará a la Empresa:

- 1.— En el 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.

Artículo 42.— La Empresa concederá \$1.200.00 (mil doscientos dólares) en total al año para hasta cuatro trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical internacional. Esa partida, cuando no sea utilizada en un año determinado, se acumulará para los siguientes.

Artículo 43.— La Empresa concederá licencia con goce de salario según su turno a los Miembros de la Junta Directiva del Sindicato y Delegados para atender labores de su cargo; las personas que vayan a utilizar parte de dicho tiempo lo deberán solicitar con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos especiales.

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

Artículo 44.— La Empresa otorgará al Secretario General del Sindicato, permiso para ausentarse de manera 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, indicando el objetivo o el destino de la misión que realizará.

Artículo 45.— La Empresa otorgará en fecha previamente determinada, permiso con goce de salario, dos días al mes, al Secretario de Finanzas del Sindicato.

Artículo 46.— 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 47.— La Empresa otorgará con goce de salario, permiso a los afiliados del Sindicato, el nueve de marzo de cada año, para que asistan a las actividades culturales, sociales y deportivas que celebre el Sindicato con motivo de

su aniversario.

La negativa justificada para conceder a determinados trabajadores el permiso no dará derecho a cobrar suma adicional alguna por este día.

El afiliado que no asista a dichas actividades y aproveche el permiso, incurrirá en ausencia injustificada.

Artículo 48.— Si por algún motivo los trabajadores designados para concurrir a los eventos referidos en el artículo 41 no pudieren ser sustituidos en sus labores, el Sindicato designará otros para que asistan a dichos eventos.

CAPITULO XI

DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVAS

Artículo 49.— La Empresa concederá licencia con goce de salario hasta 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 50.— La Empresa concederá licencia con goce de salario según su turno a los miembros del Consejo de Administración y al Gerente de las Cooperativas, para atender asuntos de su cargo. Esas licencias deberán solicitarse con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos muy especiales. El total conjunto de las mismas no podrá exceder de 10 días hábiles en un mismo mes calendario por Cooperativa.

CAPITULO XII

DE LA DISCIPLINA

Artículo 51.— 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 trata será reinstalado a su puesto y se le pagarán los salarios dejados de percibir.

A) DE LAS LLEGADAS TARDIAS

Artículo 52.— 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 53.— 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 54.— 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.

Artículo 55.— 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 56.— 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 salario de los días no trabajados, excepción hecha de los casos señalados en esta Convención y el Código de Trabajo.

Artículo 57.— 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 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 perjudiquen menos su ausencia de trabajo.

Artículo 58.— 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 otro medio idóneo de justificación.

Artículo 59.— Las ausencias injustificadas computables al final de un mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:

- 1.— Por la mitad de una ausencia, amonestación por escrito;
- 2.— Por una ausencia, suspensión hasta por dos días;
- 3.— Por una y media y hasta por dos ausencias alternas, suspensión hasta por ocho días;
- 4.— Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajo.

C) DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Artículo 60.— 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 61.— 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 62.— 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 63.— Para imponer cualquier sanción dirigida al trabajador se tomará en cuenta el tiempo de servicio del infractor, su hoja de servicio, la importancia del cargo que desempeña y la gravedad de la falta.

Artículo 64.— Quedan a salvo los derechos del trabajador afectado para recurrir a las Autoridades de Trabajo que estimen convenientes.

Artículo 65.— 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 66.— 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 servicios de los trabajadores a quienes se ha impuesto o contra quienes se solicite una sanción.

Artículo 67.— 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 51 de la presente Convención.

CAPITULO XIII

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 68.— La Empresa se obliga a crear, organizar y mantener un Organismo de Seguridad e Higiene, que tendrá como finalidad prevenir toda clase de accidentes y enfermedades profesionales, así como procurar el mantenimiento de higiene en los lugares de trabajo.

Los gastos generados por el funcionamiento de este organismo, serán asumidos por la Empresa.

Artículo 69.— El Organismo de Seguridad e Higiene estará formado por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

Artículo 70.— Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Sindicato; los de la Empresa, serán designados por la Gerencia. La integra-

ción del Organismo se avisará por nota al Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales 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 71.— El Organismo establecerá en todos los Planteles los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene, integrados por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores.

Artículo 72.— El Organismo de Seguridad e Higiene reglamentará, tanto su funcionamiento interno, como el de los Comités Auxiliares. Son deberes de dicho Organismo:

- 1.— Celebrar 2 reuniones ordinarias por mes, una en San José y la otra en Limón, así como las extraordinarias que se 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.— Promulgar anualmente por vía de Reglamento, y siguiendo el procedimiento legal, un catálogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir el acaecimiento de riesgos profesionales.
- 4.— Recomendar a la Gerencia las sanciones y medidas disciplinarias que deben imponerse a los trabajadores y Jefes que no cumplan con las medidas de seguridad. La Gerencia actuará de conformidad al artículo 51 de esta Convención.
- 5.— Recomendar las normas de higiene que se estimen convenientes, en todos los centros de trabajo, y fiscalizar su cumplimiento.

Artículo 73.— El quórum para iniciar las sesiones, y deliberar, se formará con la asistencia mínima de 2 representantes de la Empresa más 2 de los trabajadores; los acuerdos se tomarán por mayoría relativa de los presentes; sin embargo, 2 de los votos serán de representantes de los trabajadores.

Artículo 74.— 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 75.— Cuando existiere desacuerdo sobre algún asunto sometido a consideración del Organismo de Seguridad e Higiene, dicho asunto pasará a la Junta de Relaciones Laborales. Si persistiere el desacuerdo se someterá en definitiva al Consejo de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su resolución.

Artículo 76.— 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 77.— La Empresa proveerá en 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 el Organismo de Seguridad, sin perjuicio de que el Jefe del Departamento resuelva inmediatamente los casos de urgencia.

El trabajador responderá de estos bienes, así como los comprendidos en los artículos 76 y 78, salvo el deterioro causado por el uso normal, o caso fortuito.

Artículo 78.— 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 al Organismo de Seguridad la reglamentación de su uso, así como determinar quienes lo usarán, el color, telas, confección y todo lo referente a dichas vestimentas.

Artículo 79.— La Empresa se comprometerá a cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en esta Convención, leyes y reglamentos respectivos, en todos sus centros de trabajo.

Igualmente se comprometerá 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 80.— La Empresa mantendrá el servicio de Médico de la Empresa en todos los centros de trabajo donde existe actualmente; asimismo, en todos aquellos centros de trabajo que el Organismo de Seguridad e Higiene lo estime conveniente.

El Organismo mantendrá actualizado un Programa de Trabajo para el personal médico, que en lo mínimo contendrá:

- 1.— Exámen físico a todo el personal del respectivo plantel, 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 al Organismo y Comités de Seguridad.
- 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 las 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 objeto de lograr una mejor adaptación de los trabajadores en sus tareas.

5.— Asesorar al Organismo de Seguridad sobre la asignación o reubicación de los trabajadores a puestos de trabajo, contando con la debida participación del Instituto Nacional de Seguros.

La fiscalización de las labores de los médicos estará a cargo del Organismo con la colaboración de los Comités Auxiliares.

Artículo 81.— La Empresa se obliga a brindarle exámen médico adecuado, dos veces al año, a todos aquellos trabajadores que están expuestos a contaminación por plomo. El Organismo de Seguridad y sus Comités Auxiliares, escogerán al personal expuesto y fiscalizará para el buen funcionamiento de esta disposición.

Artículo 82.— El Organismo de Seguridad, debidamente asesorado por el Instituto Nacional de Seguros determinará las ventajas del suministro de leche o cualquier otro producto para aquellos trabajadores que estén expuestos a la enfermedad profesional conocida como saturnismo. Determinada la necesidad, la Empresa se compromete a suministrar el producto en las cantidades que sean convenientes.

Artículo 83.— 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.

Artículo 84.— La Empresa suministrará como mínimo los siguientes implementos para laboratorio:

- 1.— Dos máscaras antigas 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°/o) en ácido acético y glacial.
- 6.— Yodo (0.2°/o) en colvente "Stoddard".
- 7.— Yodo (0.1°/o) en alcohol isopropílico.

Artículo 85.— La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos antes mencionados.

Artículo 86.— La Empresa acondicionará un lugar adyacente al laboratorio

para realizar las pruebas con gases licuados.

Artículo 87.— La Empresa mantendrá en los planteles de Limón y El Alto, así como en los otros centros de trabajo que estime necesario una 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 ambulancia en otros Centros la Empresa mantendrá en los planteles en que se laboren las veinticuatro horas, un vehículo disponible para ese propósito.

Artículo 88.— 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.

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 sus tratamientos, determinase que el trabajador necesita uno especial en el exterior, la Empresa, si el ente asegurador no asumiere 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 48 horas, al Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 89.— 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 90.— 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.

Artículo 91.— 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 sin costo alguno, absolutamente limpios y a sustituirlos conforme se vayan deteriorando.

Artículo 92.— La Empresa se obligará a suministrar equipo apropiado para todos los trabajadores que manipulen la descarga de barriles de T.E.L. y a los que realicen labores dentro del área en que tal manipulación se lleve a cabo. Estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 89 de esta Convención.

Artículo 93.— 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 adiestramiento en la inyección de T.E.L., como también poner trabajadores con categoría de aprendices.

Artículo 94.— Por la inyección del T.E.L. el trabajador percibirá mensualmente una bonificación de 350 colones adicionales a su salario base.

Artículo 95.— Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario uniforme.

CAPITULO XIV

DE LOS DIAS FERIADOS

Artículo 96.— Además de los días feriados pagados por ley, la Empresa pagará los días 15 de agosto y 12 de octubre.

CAPITULO XV

DE LA CAPACITACION

Artículo 97.— 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 aprobados por la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 98.— La Empresa destinará la suma de 150.000.00 colones anuales para desarrollar un plan de becas en beneficio de sus trabajadores e hijos, conforme a la reglamentación respectiva.

Las becas serán distribuidas por la Junta de Relaciones Laborales previa recomendación de la Sección de Capacitación, 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 de la citada Sección, la Junta de Relaciones Laborales, en casos especiales, podrá otorgar las becas de tiempo, que conforme a la costumbre han venido operando. Estas becas se otorgarán mientras duran los cursos lectivos.

CAPITULO XVI DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

Artículo 99.— En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa cubrirá por concepto de "ayuda para el sepelio y funeral", la suma de 3.000.00 colones. Asimismo todos los trabajadores, cuando fallezca un compañero permitirán que del salario percibido en ese mes, se les retenga a cada uno la suma de 10.00 colones para ser entregado a los derechohabientes del trabajador fallecido conforme al artículo 85 del Código de Trabajo.

En el caso de fallecimiento del cónyuge o de hijos, dependientes del trabajador, la suma de 2.000 colones.

En el caso de fallecimiento de sus padres dependientes, la suma de 1.000 colones.

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

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

Artículo 100.— La Empresa girará la suma de mil colones (1.000) al trabajador que contraiga matrimonio.

Artículo 101.— La Empresa girará la suma de 500.00 colones por el nacimiento de cada hijo del trabajador.

Artículo 102.— La Empresa aportará la suma de 75.000.00 colones anuales para el desarrollo de toda clase de actividades sociales, deportivas y culturales, de acuerdo a programas presentados cada tres meses coordinadamente por la Dirección de Recursos Humanos y el Sindicato.

La Empresa podría aumentar la suma en concordancia con los programas que se le presenten.

En todo caso, las sumas se entregarán contra la presentación y aprobación de tales programas.

Artículo 103.— La Empresa conviene en aportar la suma de (DOSCIENTOS MIL COLONES) 200.000.00 colones al Sindicato, que será destinada a la construcción de su sede y club social para el uso de los trabajadores.

Asimismo la Empresa, a través de sus técnicos elaborará los planos de esa edificación, siguiendo las directrices que el Sindicato le marque a los profesionales que se encarguen de esa labor; además, por ese mismo medio se supervisará la obra sin costo alguno para el Sindicato.

Los permisos de construcción los cubrirá la Empresa.

Artículo 104.— La Empresa destinará, la suma de 50.000.00 colones, para la compra de útiles escolares de los hijos de los trabajadores. Dicha suma será entregada al Sindicato en el mes de enero de cada año.

Artículo 105.— La Empresa aportará por una única vez, a la Cooperativa de Ahorro, Crédito y Servicios Múltiples de Empleados de RECOPE hasta la suma de 75.000.00 colones que será destinada a capital de trabajo de esa entidad.

La Empresa podrá destinar otras partidas para fortalecer el movimiento cooperativo interno.

Artículo 106.— 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 justifiquen.

Artículo 107.— Contra factura los trabajadores recibirán hasta 250.00 colones como auxilio para la adquisición de lentes que les hayan sido recetados por la Caja Costarricense de Seguro Social.

CAPITULO XVII DE LOS INCENTIVOS

Artículo 108.— Las partes convienen en estudiar y aprobar en un plazo no mayor de tres meses a partir de la firma de esta Convención Colectiva, un Reglamento sobre incentivos por Capacitación y Profesionalización, Becas y Otros, para todos los trabajadores. Este Reglamento estipulará una primera calificación anual para el año 1981.

Artículo 109.— La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores una bonificación por productividad calculada en base a su asistencia al trabajo, de la siguiente manera:

DIAS DE INASISTENCIA EN EL PERIODO DE UN (1) AÑO:	BONIFICACION
0	10 días de salario básico permanente
Hasta 1	9 días de salario básico permanente
Hasta 2	8 días de salario básico permanente
Hasta 3	7 días de salario básico permanente
Hasta 4	6 días de salario básico permanente
Hasta 5	5 días de salario básico permanente

Esta bonificación será pagada el día 15 de enero de cada año.

Toda inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa que la motive, justificada o no justificada, con o sin pago, se tomará en cuenta para la determinación del cálculo de esta bonificación. Se exceptúa de lo anterior únicamente las ausencias por las razones siguientes:

- 1.— Ausencias motivadas por permisos de representación o diligencia sindical, debidamente autorizadas por la Empresa.
- 2.— Ausencias con pago establecido en las cláusulas 31, 32, 49 y 50.
- 3.— Ausencias motivadas por la designación del trabajador como representante del país en eventos culturales o deportivos nacionales o internacionales.
- 4.— Si el trabajador sufre accidente de trabajo durante el año, no contará para los efectos de esta cláusula los días de incapacidad que se deriven de dicho accidente.

En caso de renuncia de un trabajador, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de esta bonificación.

La consideración de las inasistencias para el cómputo de esta bonificación no constituye una penalidad.

Artículo 110.— La Empresa pagará un salario adicional equivalente al 50% de lo devengado únicamente por el tiempo durante el cual los trabajadores estén efectivamente ejecutando su trabajo, en los casos de construcción, reparación o cualquiera otra labor que no sea de operación de plantas, instalaciones, torres de destilación y estructuras, chimeneas, tanques de almacenamiento, en alturas mayores a 10 metros, midiéndose la altura desde la superficie del piso de la planta o instalación en que se haga los trabajos.

Artículo 111.— La Empresa pagará un salario adicional equivalente al 50% de lo devengado únicamente por el tiempo durante el cual los trabajadores es-

tén efectivamente ejecutando su trabajo en el interior de las unidades de las instalaciones con temperatura de 45 a 55 grados centígrados; a los que ejecuten trabajos de reparación en el exterior de torres de destilación y calderas en operación que registren también en el exterior temperaturas de 45 a 55 grados centígrados, aún cuando el trabajo se ejecute, en el exterior de dichas instalaciones, bajo techo, tales como compresores, etc.

CAPITULO XVIII

DE LA CLASIFICACION, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 112.— La Empresa mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos, donde se describirán las tareas típicas y mínimas correspondientes a cada categoría.

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

Artículo 113.— La Junta de Relaciones Laborales, a petición escrita de la Empresa o del Sindicato revisará periódicamente el referido Manual, y sus reformas parciales o totales, deberán ser aprobadas de común acuerdo por las partes. La creación de nuevos puestos no estará sujeta a este procedimiento.

Artículo 114.— Dentro del escalafón de personal que utilice la Empresa, se garantizará la carrera administrativa y profesional de conformidad con los principios técnicos de personal que son aplicables.

Artículo 115.— Para efecto de los ascensos la Empresa se compromete a respetar su escalafón, tomando en cuenta la antigüedad, capacitación y calificación periódica por méritos que se haga, así como las recomendaciones que al respecto haga la Junta de Relaciones Laborales.

Cuando un trabajador sustituye 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 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 a los casos de reemplazo

zo de un trabajador de categoría superior contemplado en este artículo.

Artículo 116.— La Empresa podrá, previa aprobación 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.

Artículo 117.— Cuando un trabajador sea reclasificado en un puesto de superior categoría, éste no estará sujeto a período de prueba alguno.

Cuando se produce un ascenso dentro de un mismo departamento sin que se produzca concurso interno, este no estará sujeto a período de prueba alguno.

Cuando se produzca un ascenso con traslado, el trabajador estará sujeto al período de prueba de 45 días.

Artículo 118.— Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labora en la Empresa, salvo casos de inopia comprobada. Para las vacantes definitivas se ajustará a lo descrito en el artículo 117, o se convocará a concurso interno, para lo cual la Empresa publicará con suficiente anticipación, en las pizarras 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, recomendará sacar las plazas a concurso externo, el Sindicato gozará de un plazo de 5 días hábiles para presentar sus candidatos.

Tanto lo dispuesto en este artículo como en el 117 será de acuerdo con lo definido en el artículo 115 en su párrafo primero.

Artículo 119.— La Empresa se compromete a preparar dentro de un plazo de 6 meses, un Manual de Procedimientos de Personal, que elaborado, se someterá a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 120.— 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 hubieran 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 están devengando.

CAPITULO XIX

DE LA BOLSA DE TRABAJO

Artículo 121.— 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 proveer a esta de inmediato y por orden de presentación a la sola solicitud de escrito que le formule la Empresa.

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

CAPITULO XX

DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 122.— 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.

Artículo 123.— Esta Junta tendrá por objeto considerar y resolver 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.

Artículo 124.— 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 125.— Cuando se presentaren los problemas laborales de los especificados en la presente Convención, o que se deriven de ésta durante las horas laborales, el Sindicato tratará de resolverlo con el Jefe inmediato del quejoso; a ese efecto la Empresa concederá permiso hasta por tres 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 126.— 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 su Delegado, y un representante de los trabajadores.

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

Las pruebas que la Junta no pudiere recibir dentro de los 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 127.— 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 128.— Cuando la Junta de Relaciones Laborales emitiera una recomendación o resolución por simple mayoría, será de obligatorio acatamiento, y se ejecutará dentro del plazo que se acuerde.

Artículo 129.— Cuando no se obtuviere una única recomendación o resolución en virtud del desacuerdo de los integrantes de la Junta, el asunto se elevará a la Gerencia para que lo decida una vez oídas las partes en un plazo de tres días.

La Gerencia notificará al interesado y al Sindicato su resolución razonada, la que se dará en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

Su silencio dará por agotada esta vía.

En última instancia el interesado o el Sindicato podrá someter a conciliación obligatoria el asunto ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien resolverá lo que estime conveniente.

Artículo 130.— 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 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 interrumpidos los plazos de caducidad y prescripción, hasta que se rinda resolución definitiva.

DEL FONDO DE AHORRO, PRESTAMO, VIVIENDA Y GARANTIA

Artículo 131.— La Empresa y los trabajadores, crearán un Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Carantía, que se regirá por los siguientes principios:

- 1.— Su Junta Administrativa estará integrada por dos delegados de la Empresa, dos de los trabajadores, nombrados por el Sindicato y el Auditor General de la Empresa, quienes desempeñarán sus cargos adhonorem.
- 2.— La participación en el fondo será obligatorio para todo el personal.
- 3.— Su capital estará compuesto por un aporte del 3^o/o de la planilla mensual, correspondiente a la cesantía, que será depositado por la Empresa a nombre de cada uno de los trabajadores, más un 3^o/o aportado por éstos mientras duren en funciones como trabajadores de la Empresa. Cuando el trabajador consienta por escrito en aportar el 4^o/o o el 5^o/o de su salario la Empresa aportará igual porcentaje.
- 4.— El trabajador cesante retirará los aportes y dividendos, conforme a la reglamentación que al efecto dicte la Administración del Fondo. Este Reglamento tendrá como mínimo una norma que señale el derecho al retiro del aporte patronal por cualquier causa que el trabajador cese en su trabajo conforme a la siguiente escala:
 - 1.— Por un año de servicio 20^o/o
 - 2.— Por dos años de servicio 40^o/o
 - 3.— Por tres años de servicio 60^o/o
 - 4.— Por cuatro años de servicio 80^o/o
 - 5.— Por cinco años de servicio o más el 100^o/o
 Para estos efectos se reconocen los años de servicio a partir del primero de noviembre de 1973.
- 5.— Su personal de administración, contabilidad y asesoría legal será pagado por el propio fondo, pero asumido por la Empresa.
- 6.— Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualquiera otras, salvo por pensiones alimenticias.
- 7.— Tendrá su sede en la Provincia de San José.
- 8.— A juicio de la Junta Administrativa del Fondo se determinará el porcentaje de dividendos a distribuir.
- 9.— La Empresa responderá siempre por el pago de las prestaciones legales, pero el Fondo le reintegrará la parte proporcional del trabajador respectivo.
- 10.— El Fondo tratará de obtener su propia personalidad jurídica.

Artículo 132.— Como la Empresa ha adquirido la finca ubicada en "Los Corales", Provincia de Limón para urbanizarla y venderla al costo al Fondo de

Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía, éste deberá a su vez, vender los lotes de esa urbanización al costo a los trabajadores que así lo soliciten y que llenen todas las formalidades que exige el Reglamento del Fondo. Por su parte la Empresa asignará, para el Fondo los ocho millones (8.000.000.00 colones) de la provisión actual para pagar prestaciones, existentes en los registros de contabilidad al 30 de setiembre de 1980, para financiar la construcción de viviendas en esta urbanización. La partida anterior se asignará a los trabajadores a prorrata y conforme a su antigüedad y promedios de salarios, mediante los asientos contables que al efecto lleve el fondo.

CAPITULO XXII

DE LAS JUBILACIONES

Artículo 133.— A partir del mes de febrero de 1981, la Empresa y el Sindicato, conjuntamente, gestionarán ante la Caja Costarricense de Seguro Social un régimen especial de pensiones, para aquellos trabajadores que en virtud de sus funciones se exponen a intoxicaciones por sustancias nocivas en el medio ambiente y en forma directa por el proceso de refinación y, por otros elementos que producen trastornos a la salud.

CAPITULO XXIII

DE LOS BENEFICIOS GENERALES

Artículo 134.— A solicitud del interesado la Oficina de Personal le permitirá examinar su expediente personal.

Artículo 135.— 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.

Asimismo lo seguirá haciendo en Turrialba, del punto acostumbrado de partida. Este servicio de igual forma, podrá ser utilizado por dependientes directos de los trabajadores que viven en el Barrio "Los Cangrejos" cuando haya espacios disponibles.

Artículo 136.— La Empresa seguirá financiando el seguro colectivo de vida para garantizar en caso de muerte del trabajador el pago del saldo de los créditos otorgados por el Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía de la Empresa. El primer beneficiario de esa póliza deberá ser el Fondo. Asimismo a seguir cubriendo dicho seguro para los trabajadores que están adquiriendo casas

en el Barrio Los Cangrejos, en Limón y en otros lugares donde se realicen programas de vivienda.

Artículo 137.— 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 descendan de los buses que los transporta al terminar el trabajo.

Artículo 138.— 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 haga el respectivo retiro de pago.

Artículo 139.— Cuando la Empresa necesite por emergencia los servicios de un operador o de cualquier otro trabajador, le reconocerá un mínimo de tres horas extras, 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 el tiempo efectivamente laborado, de acuerdo al artículo 24 de esta Convención.

Artículo 140.— 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 permanentemente en jornadas diurnas, se deberá ajustar la remuneración del trabajador en forma tal que ésta sea igual al salario que devengaría si el rol de turnos 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 Labores investigará la necesidad de paralización total o parcial de operaciones como justificativo de la modificación del rol de turnos.

Artículo 141.— 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 material que cause detrimento o sea ofensivo a cualquier persona o a la Empresa.

Artículo 142.— La Empresa permitirá, de acuerdo a sus posibilidades a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los delegados que operan dentro de los planteles de la Empresa, el uso de los medios de comunicación telefónica, radiales, de valija, así como los de los medios 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.

Artículo 143.— 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 desempeño de sus funciones se requiere cubrir dichos gastos.

Artículo 144.— La Empresa conviene en admitir la suma de mil colones al año por el faltante de cada Caja General que opere, siempre y cuando no medie dolo por parte del encargado.

La Empresa reglamentará esta disposición dentro de los 60 días posteriores a la firma de este Convenio y de ahí comenzará a regir.

Artículo 145.— La Empresa continuará con su política de mantener un precio razonable de los alimentos que se expendan en las sodas. Cualquier variación de precios será resuelto conforme al artículo 4 de esta Convención.

CAPITULO XXIV

DE LA REMUNERACION

Artículo 146.— 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.

Artículo 147.— Los trabajadores seguirán disfrutando del aumento del 2^o/o del salario base, por cada año laborado.

Artículo 148.— Los salarios fijados mensualmente en el Manual Descriptivo de Puestos, se computarán por cada mes calendario.

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

Artículo 149.— 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 12, cantidad de meses trabajados en el año, más el promedio de los salarios extraordinarios devengados en los meses trabajados.

CAPITULO XXV

DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

Artículo 150.— La Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años, a partir del 16 de diciembre de 1980, salvo en cuanto a los salarios, los que serán revisados anualmente y el resultado entrará en vigencia el 16 de junio del año de que se trate.

Artículo 151.— La presente Convención Colectiva de Trabajo continuará en vigencia por dos años si no fuese denunciada de acuerdo a las estipulaciones del Código de Trabajo. Mientras duran las negociaciones de la nueva Convención Colectiva, continuará en vigencia la Actual Convención.

En fe de lo anterior firmamos de conformidad, en la ciudad de San José, a las diecisiete horas del día diecisiete de diciembre de mil novecientos ochenta:

POR LA EMPRESA

Lic. José Antonio Lara Eduarte
PRESIDENTE
CON RECARGO DE GERENTE GENERAL

Roberto Alfaro Bolaños Heleodoro Andrés Herrera Orlando Moya Mora

José Joaquín Soto Chavarría Gilbert Jiménez Beut Rómme! Calvo Padilla
ASESOR LEGAL ASESOR ECONOMICO ASESOR LEGAL

Olga Marta Quirós Quirós
SECRETARIA DE ACTAS

POR EL SINDICATO

Gilbert Brown Young Roland Esna Williams Enrique Alvarado Alvarado

Juan Félix Cabrera Pineda Alonso F. Barley Shaw Enos Taylor Brown

Jorge A. Salazar Solís
ASESOR LEGAL

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Lic. German Serrano Pinto
MINISTRO

Lic. Federico Gallegos Solís
VICE-MINISTRO

Sebastián Martínez Cruz
DIRECTOR GENERAL ASUNTOS
LABORALES

Lic. Francisco Vargas Villalobos
JEFE DEPARTAMENTO
RELACIONES DE TRABAJO

Alfonso Solórzano Rojas
TECNICO LABORAL.