

CONVENCION  
COLECTIVA  
DE TRABAJO

---

Refinadora Costarricense  
de Petróleo, S. A.



---

1983 - 1984

Nº 0398

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

**REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO, S.A.  
SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS  
QUIMICOS Y AFINES**

**1983-1984**

## 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 47
CAPITULO 11o.:	De las Licencias para Asuntos de Cooperativa . . . . .	Artículos	48 y 49
CAPITULO 12o.:	De la Disciplina: . . . . .	Artículo	50
	"A" De las Llegadas Tardías . . . . .	Artículos	51 al 54
	"B" de las Ausencias . . . . .	Artículos	55 al 58
	"C" Del Abandono del Trabajo . . . . .	Artículos	59 y 60
	"D" De la Aplicación de las Sanciones. . . . .	Artículos	61 al 66
CAPITULO 13o.:	De la Seguridad e Higiene en el Trabajo . . . . .	Artículos	67 al 94
CAPITULO 14o.:	De los Días Feriados . . . . .	Artículo	95
CAPITULO 15o.:	De la Capacitación. . . . .	Artículos	96 y 97
CAPITULO 16o.:	De los Beneficios Especiales. . . . .	Artículos	98 al 105
CAPITULO 17o.:	De los Incentivos. . . . .	Artículos	106 al 111
CAPITULO 18o.:	De la Clasificación, Ascensos y Carrera Administrativa . . . . .	Artículos	112 al 120
CAPITULO 19o.:	De la Bolsa de Trabajo . . . . .	Artículo	121
CAPITULO 20o.:	De las Relaciones Laborales. . . . .	Artículos	122 al 130
CAPITULO 21o.:	Del Fondo de Ahorro, Pírestamo, 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 Convención . . . .	Artículos	150 y 151

## INDICE ANALITICO

### CAPITULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

	Artículo
Ambito de Aplicación . . . . .	1
Obligatoriedad de cumplimiento por ambas partes. . . . .	2
Condición de ley profesional . . . . .	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 regular . . . . .	11
Período de prueba al empleado trasladado . . . . .	12

### CAPITULO CUARTO

#### DEL REGIMEN DE DESPIDO

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

### CAPITULO QUINTO

#### DE LA JORNADA DE TRABAJO

Jornada de 24 horas en servicios de operación. . . . .	16
Jornada semanal de 5 días. . . . .	17
Cambio de turnos-notificación-omisión de aviso . . . . .	18
Límite a las jornadas -(12 horas diarias). . . . .	19

**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 inconformidad . . . . .	128
Agenda de sesiones ordinarias; se plantea por escrito con cinco (5) días de anticipación . . . . .	129
Obligatoriedad de los acuerdos. . . . .	130

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

Integración; participación obligatoria; composición de capital; retiro de fondos . . . . .	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, Turrialba y Garita . . . . .	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
Autorización por faltantes 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 3 <sup>o</sup> /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 deseos 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 17 de diciembre de 1980, prorrogada el 16 de diciembre de 1982.*

## 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 Colectiva 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 al Presidente de la Empresa, Gerentes, Auditor General, Sub-Audidores, Asesores Legales, Directores de Area y Jefes de Departamento.

Las secretarías y choferes de la Presidencia y Gerencias estarán cubiertas por esta Convención Colectiva incluyendo el régimen de despido, salvo que serán de libre nombramiento, traslado, ascenso y permuta de parte de sus jefaturas.

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

Cuando se obtenga acuerdo sobre estos asuntos, se enviará copia al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para los fines de ley. Cuando no exista acuerdo, se convocará a una conciliación

obligatoria en el Ministerio de Trabajo con un árbitro arbitrador, quien definirá en última instancia.

**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 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, 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.

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 dispusiere hacerla la Empresa dentro del plazo dicho y el trabajador estuviere inconforme, a solicitud de dicho trabajador el asunto se sometería a la Junta de Relaciones laborales para su resolución.

Quedan a salvo las excepciones contenidas en el artículo 116 de este Convenio.

## 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 50 de este Convenio.

Se exceptúa de esta disposición el párrafo final del artículo 11.

**Artículo 14.**— Cuando por motivo de innovaciones técnicas o de reformas al proceso industrial, debidamente comprobados y previa audiencia al Sindicato, fuere necesario suprimir plazas la Empresa podrá despedir a los trabajadores que las ocupan pagándoles los derechos laborales.

En tal caso no podrá contratar nuevos trabajadores para ocupar las plazas suprimidas. Cuando la Empresa se vea obligada a suprimir plazas, procurará, en primer término, colocar a los trabajadores que queden cesantes en otras labores 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 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 declaran 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 con las necesidades propias de la Empresa, se trabajará veinticuatro horas al día los siete días de la semana, en todos los servicios relacionados con la operación de plantas, mantenimiento, oleoductos y proceso electrónico de datos, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente en el proceso de refinación y oleoducto, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia y transportes.

Esta disposición también será de aplicación en cualesquiera otros servicios, presentes y futuros, que por su especial naturaleza así lo 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, estos serán pagados en forma doble.

Se podrá establecer excepciones a esta regla en Exploración, previo acuerdo con el Sindicato.

**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.

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 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 00:00 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 objetivo 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 en que se dividen las veinticuatro horas del día.

El horario correspondiente al segundo turno se considerará ordinaria. El horario del primer 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 ningún caso se trabajará más de dos turnos consecutivos. En todo caso deberá comunicarse al Jefe inmediato, quien a su vez tomará, inmediatamente después de transcurrida la primera hora de ausencia del trabajador, las medidas pertinentes para resolver la situación. Se pagará las horas extraordinarias que se trabajen en esta eventualidad. Si el trabajador no reporta la falta del reemplazante, no recibirá pago extraordinario.

Con excepción del abastecimiento en instalaciones portuarias, aeropuertos y Exploración en los cuales se operará de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

En caso de apertura de nuevos planteles, estos se ajustarán a cualquiera de los horarios establecidos. Cuando 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 anterior y que laboren sólo en jornadas diurnas, su jornada será de ocho horas diarias, conforme al horario que se establezca, previo acuerdo de partes.

**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 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 manejan herramientas gozarán de diez

minutos para sacarlas y ponerlas en su sitio y para su arreglo personal, al principio y al fin de cada jornada.

**Artículo 24.**— Cuando por las necesidades del trabajo sea necesario laborar un mínimo de dos horas extra, el trabajador tendrá derecho a recibir alimentación adecuada o su equivalente en dinero. Por tal concepto se le reconocerá lo estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para funcionarios o empleados del Estado, emitido por la Contraloría General de la República.

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

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

## 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 esté 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, quince días hábiles.
2. Del quinto año al noveno año, veintitrés días hábiles.
3. De la décima vacación inclusive y en adelante, treinta días hábiles.

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

1. En los primeros cuatro años de servicio, cinco días de su salario ordinario.
2. Del quinto al noveno año, diez días de su salario ordinario.



3. De la décima vacación inclusive en adelante, quince días de su salario ordinario.

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 caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y/o padres.
4. Por becas sindicales, conforme al artículo 41 de esta Convención.

**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 entrega del cheque de sus vacaciones, la Empresa se compromete a pagar al trabajador el número de días de atraso sin que éste sea objeto de disminución en el número de días hábiles a 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 de un 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 de cónyuge o hijos, cinco días hábiles;
6. Por fallecimiento de un hermano, dos días hábiles.

En casos r. 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, podrán concederse con o sin pago para ausentarse del trabajo, al trabajador que lo solicite por razones personales. Esa solicitud podrá formularse verbalmente ante el Jefe de Sección o Departamento si el permiso no excediere 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 ciento cincuenta días naturales al año. Los primeros setenta y cinco días podrán ser otorgados por el Jefe de Sección o Departamento. Los restantes, por el Director de Area.

En cualquier caso el trabajador podrá recurrir a 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 en el servicio.

**Artículo 34.**— Cuando un trabajador tenga que ausentarse súbitamente por recibir llamado de su casa notificándole que ha ocurrido una emergencia que afecte a un miembro cercano de la familia, o cuando tenga que atender un llamado urgente de la Autoridad, el Jefe inmediato le dará licencia para retirarse con goce de salario según su turno, y además, le coordinará el transporte hasta su casa o hasta la Oficina Judicial o administrativa, correspondiente. En tales casos el trabajador deberá justificar por un medio idóneo la causa de su ausencia, a fin de no ser sancionado.

## CAPITULO IX

### DE LAS INCAPACIDADES

**Artículo 35.**— En los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense del 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 cincuenta por ciento del salario que estuviese devengando.

En caso 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 la otorgará previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales.

Tratándose de Riesgos Profesionales, en cuanto al plazo, se estará a lo dispuesto por el Código de Trabajo.

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

**Artículo 36.**— Para efectos del artículo anterior, la Empresa podrá designar uno o más medios para constatar, determinar, revisar y juzgar los casos de incapacidades extendidas por dichas Instituciones. Si se produjeran criterios contrapuestos entre los médicos, las partes, de común acuerdo, nombrarán un tercer médico, quien resolverá en definitiva.

**Artículo 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 meses recibirán subsidio de la Caja Costarricense del Seguro Social y de la Empresa por la totalidad del salario, conforme pague la primera, y por los dos meses restantes, recibirá de la Empresa el cien por ciento de su salario. 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.

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

El aborto y sus consecuencias, estará también a cargo del Seguro de Enfermedad.

**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.

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

## CAPITULO X

### DE LAS LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

**Artículo 39.**— La Empresa reconoce al Sindicato como único 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 lo sinteresados expresamente manifiesten su anuencia por escrito, la Empresa tratará con los representantes del Sindicato los problemas de carácter individual que se susciten.

**Artículo 40.**— La Empresa reconoce el derecho de los miembros de la Juanta 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 del salario correspondiente al turno del trabajador favorecido, conforme a las siguientes reglas:

1. En seminarios internos de capacitación sindical, veinte trabajadores por curso hasta seis seminarios por año y por una semana de duración por seminario.
2. En caso de cursos de capacitación sindical nacional, hasta cinco trabajadores por curso, por un lapso de dos semanas y hasta seis cursos

- por año;
3. Para cursos de capacitación sindical internacional, a no más de tres trabajadores a la vez, y hasta por dos meses por curso por año;
  4. Para asistir a congresos nacionales a no más de seis trabajadores por congreso y hasta por quince días por año;
  5. Para congresos internacionales hasta tres trabajadores y hasta 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 de diez por ciento de los trabajadores de un Departamento.

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

**Artículo 42.**— La Empresa concederá mil doscientos dólares (\$1.200.00) 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 setenta y cinco días hábiles en un mismo mes calendario.

**Artículo 44.**— La Empresa otorgará al Secretario General del Sindicato permiso para ausentarse en forma temporal de su trabajo, para que atienda asuntos relacionados con su cargo. Dichos permisos serán con goce de salario correspondiente a su turno; pero al ser solicitado deberá justificar cada caso, indicándose el objetivo o el destino de la misión que realizará.

**Artículo 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 las Asambleas Ordina-

rias 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.

## CAPITULO XI

### DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVAS

**Artículo 48.**— 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 de las licencias no podrá exceder de diez días hábiles en un mismo mes calendario por Cooperativa.

**Artículo 49.**— 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. Estas licencias deberán solicitarse con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos muy especiales, El total de las licencias no podrá exceder de diez días hábiles en un mismo mes calendario por Cooperativa.

## CAPITULO XII

### DE LA DISCIPLINA

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

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

Antes de imponer una suspensión o ejecutar el 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 suspenderá al empleado y elevará de inmediato el caso a la Junta de Relaciones Laborales. En caso de defraudación, apropiación y retención indebida, apropiación irregular y peculado, la Empresa, previa aprobación de la Junta de Relaciones Laborales podrá suspender al trabajador. En ambos casos, la suspensión deberá mantenerse mientras se investigan los hechos; en caso de no ser comprobados, el trabajador de que se trate será reinstalado y se le pagarán los salarios dejados de percibir, conforme a los términos establecidos en el artículo 129 de esta Convención.

#### A) DE LAS LLEGADAS TARDIAS

**Artículo 51.**— El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya designado, exactamente a la hora indicada para el inicio de su jornada.

**Artículo 52.**— 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 53.**— 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 54.**— A juicio de la Empresa podrá impedirse la prestación del servicio durante la jornada o fracción de ésta, según sea el horario, al trabajador que se presente a su lugar de trabajo después de treinta minutos de haberse iniciado su correspondiente turno o jornada.

La no prestación de servicios en esta forma se 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 55.**— 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 56.**— Para que no se aplique la sanción correspondiente establecida en esta Convención, el trabajador deberá, dentro de los ocho días hábiles siguientes y por escrito, justificar ante su superior las ausencias sin que, de conformidad con los artículos anteriores, esa justificación signifique el pago del salario.

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 al trabajo.

**Artículo 57.**— Las ausencias por enfermedad se justificarán con la presentación del certificado médico correspondiente, extendido por profesionales de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, o cualquier medio idóneo de justificación.

**Artículo 58.**— 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 59.**— 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.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

**Artículo 60.**— El abandono del trabajo cuando no se considere falta grave a las obligaciones que le impone su contrato, será sancionado con:

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

La falta grave será sancionada con despido.

D) DE LA APLICACION DE SANCIONES

**Artículo 61.**— 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 62.**— Para imponer cualquier sanción dirigida al trabajador, se tomará en cuenta su antigüedad en la Empresa, su hoja de servicio, la importancia del cargo que desempeña y la gravedad de la falta.

**Artículo 63.**— Para los fines pertinentes, 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.

**Artículo 64.**— 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 solicite una sanción.

**Artículo 65.**— Las faltas graves, en cuanto no estuvieren tipificadas expresamente en esta Convención, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo que establece el despido y mediante el procedimiento establecido en el artículo 50 de la presente Convención.

**Artículo 66.**— En todo caso el trabajador afectado podrá recurrir a las Autoridades de Trabajo que estime conveniente.

**Artículo 67.**— Conforme a la Ley, en la Empresa funcionará una Comisión de Salud Ocupacional.

Los gastos de funcionamiento de esta Comisión serán asumidos por la Empresa.

**Artículo 68.**— La Comisión de Salud Ocupacional estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

**Artículo 69.**— Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Sindicato; los de la Empresa, serán designados por la Gerencia. La integración de la Comisión se avisará por nota al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dichos cargos serán ad-honorem y desempeñados fuera de las horas de trabajo. Si ese cometido se realizara en horas de trabajo, el representante percibirá su salario según su turno.

**Artículo 70.**— La Comisión establecerá en todos los Planteles los Comités Auxiliares de Salud Ocupacional, integrados por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores.

**Artículo 71.**— La Comisión de Salud Ocupacional reglamentará, tanto su funcionamiento interno, como el de los Comités Auxiliares. Son deberes de dicho organismo:

1. Celebrar dos reuniones ordinarias por mes, una en San José y la otra en Limón, así como las extraordinarias que se considere 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 debe imponérseles a los trabajadores y Jefes que no cumplan con las medidas de seguridad. La Gerencia actuará de conformidad con el artículo 50 de esta Convención.
5. Recomendar las normas de higiene que se estimen convenientes, en todos los centros de trabajo y, fiscalizar su cumplimiento.

**Artículo 72.**— El quórum para iniciar las sesiones y deliberar, se formará con la asistencia mínima de dos representantes de la Empresa más dos de los trabajadores; los acuerdos se tomarán por mayoría relativa de los presentes; sin embargo, dos de los votos serán de representantes de los trabajadores.

**Artículo 73.**— Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión de Salud Ocupacional, serán obligatorios para la Empresa y los trabajadores, sin perjuicio de lo que dispongan los Organismos Competentes.

**Artículo 74.**— Cuando existiere desacuerdo sobre algún asunto sometido a consideración de la Comisión de Salud Ocupacional, dicho asunto pasará a la Junta de Relaciones Laborales. Si persistiese el desacuerdo, se someterá en definitiva al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución.

**Artículo 75.**— 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 76.**— La Empresa proveerá de igual forma, los equipos adecuados para aquellos trabajadores que realicen labores a la intemperie. Dará también zapatos de seguridad.

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

El trabajador responderá de estos bienes, así como de los comprendidos en los artículos 75 y 77 salvo deterioro causado por el uso normal, o caso fortuito.

**Artículo 77.**— Asimismo la Empresa otorgará tres juegos de gabachas o la vestimenta necesaria a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, así como por el uso y la costumbre lo requieran. Se entregarán una vez por año, en el mes de enero, siendo su uso obligatorio.

Le corresponderá a la Comisión de Salud Ocupacional la reglamentación de su uso, así como determinar quienes lo usarán, el color, telas, confección y todo lo referente a dichas vestimentas.

**Artículo 78.**— La Empresa se compromete 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 compromete a atender las sugerencias del Sindicato sobre los medios o medidas que deban tomarse para el cabal cumplimiento de lo que ordena al respecto esta Convención, las leyes y reglamentos respectivos.

**Artículo 79.**— La Empresa mantendrá servicio de médico de la Empresa en todos los centros de trabajo en donde existe actualmente; asimismo, en todos aquellos centros de trabajo que la Comisión de Salud Ocupacional lo estime conveniente.

La Comisión mantendrá actualizado un programa de trabajo para el personal médico, que en lo mínimo contendrá:

1. Examen 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 a la Comisión de Salud Ocupacional y Comités Auxiliares.
3. Suministrar tratamiento de urgencia en caso de accidente, así como el control y seguimiento de tratamientos especiales a aquellos trabajadores que así lo requieran.
4. Con base a consideraciones higiénicas, fisiológicas, y psicológicas, y previa asesoría del Instituto Nacional de Seguros, efectuar análisis de los puestos de trabajo, emitiendo las correspondientes recomendaciones con el objetivo de lograr una mejor adaptación de los trabajadores a sus tareas.
5. Asesorar a la Comisión de Salud Ocupacional 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 de la Comisión de Salud Ocupacional, con la colaboración de los Comités Auxiliares.

**Artículo 80.**— La Empresa se obliga a brindarle examen médico adecuado, dos veces al año, a todos aquellos trabajadores que estén expuestos a contaminación por plomo. La Comisión de Salud Ocupacional y sus Comités Auxiliares, indicarán el personal expuesto y fiscalizarán el buen funcionamiento de esta disposición.

**Artículo 81.**— La Comisión de Salud Ocupacional, debidamente asesorada 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 82.**— 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 83.**— La Empresa suministrará como mínimo los siguientes implementos para laboratorio:

1. Dos máscaras antigas con cartuchos de carbón vegetal activado.
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 (0.50/o) en ácido ascético y glacial
6. Yodo (0.20/o) con colbente "Stoddard"
7. Yodo (0.10/o) con alcohol isopropílico.

**Artículo 84.**— La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos antes mencionados, así como los implementos de trabajo.

**Artículo 85.**— La Empresa acondicionará un lugar adyacente al Laboratorio de la Refinería, para realizar las pruebas con gases licuados.

**Artículo 86.**— 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 labore las veinticuatro horas, un vehículo disponible para ese propósito.

**Artículo 87.**— Ningún trabajador será empleado en la inyección del Tetraetilo de Plomo sin obtener previamente un certificado médico que pagará la Empresa, con el que se demuestre que está en condiciones físicas para efectuar esas labores. Cada seis meses se deberá practicar un examen médico a los trabajadores que inyecten T.E.L., con el fin de determinar si sufre de envenamiento por absorción de plomo; el trabajador tendrá derecho a recibir una copia del informe médico. El trabajador de los que inyecten T.E.L. que se sintiera afectado por una dolencia o contaminación que pudieren obedecer a envenamiento por absorción de plomo, tendrá derecho a que se le practique un examen médico inmediato por cuenta de la Empresa.

Si se llegare a determinar la existencia de la enfermedad profesional, el trabajador amparado al Seguro de Riesgos Profesionales, recibirá del Instituto Nacional de Seguros el tratamiento correspondiente.

Si dicha Institución, agotados todos los tratamientos, determinase que el trabajador necesita uno especial en el exterior, la Empresa, si el ente asegurador

no asume los gastos correspondientes, se hará cargo de los mismos. Para estos efectos la Empresa gestionará con el Instituto Nacional de Seguros un convenio que cubra estas eventualidades. La Empresa se compromete a presentar la denuncia correspondiente dentro del término de cuarenta y ocho horas, al Instituto Nacional de Seguros.

**Artículo 88.**— El trabajador está obligado a reportar a su Superior inmediato y a la Comisión de Salud Ocupacional, cualquier síntoma de envenamiento por absorción de plomo, a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

**Artículo 89.**— 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 90.**— La Empresa suministrará a los trabajadores que laboren en la inyección del T.E.L. equipo especial para realizar esa labor de manera segura, de acuerdo con las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguros y la Comisión de Salud Ocupacional de la Empresa. En lo que se refiere a calcetines, ropa interior y overoles, la Empresa estará obligada a suministrarlos sin costo alguno, absolutamente limpios y a sustituirlos conforme se vayan deteriorando.

**Artículo 91.**— 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 88 de esta Convención.

**Artículo 92.**— La Comisión de Salud Ocupacional velará por que el trabajador que inyecte T.E.L. conozca bien su operación, como también el manejo del equipo de seguridad que usa para tal efecto. La Empresa se abstendrá de poner trabajadores que no tengan adiestramiento en la inyección de T.E.L., ni trabajadores con categoría de auxiliares.

**Artículo 93.**— Por la inyección de T.E.L. el trabajador percibirá mensualmente una bonificación de trescientos cincuenta colones (¢ 350,00) adicionales a su salario base.

**Artículo 94.**— Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario base uniforme.

## CAPITULO X

### DE LOS DIAS FERIADOS

**Artículo 95.**— 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 96.**— 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 97.**— La Empresa destinará la suma de doscientos cincuenta mil colones anuales (250.000.00) 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 duren los cursos lectivos.

## CAPITULO XVI

### DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

**Artículo 98.**— En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa cubrirá por concepto de "ayuda para el sepelio" y "funeral", la suma de cinco mil colones que se entregarán a la persona que el trabajador haya designado por escrito.

En caso de fallecimiento del cónyuge o de hijos dependientes del trabajador, la Empresa cubrirá la suma de tres mil colones.

En caso de fallecimiento de sus padres dependientes, la suma de dos mil colones.

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

Asimismo, los los trabajadores permitirán, cuando fallezca un compañero que del salario percibido en ese mes, se le retenga a cada uno la suma de veinte colones, para ser entregada a los derechohabientes del trabajador fallecido, conforme al artículo 85 del Código de Trabajo y, cuando un trabajador se pensione, la suma a aportar será de diez colones.

**Artículo 99.**— La Empresa girará la suma de mil colones al trabajador que contraiga matrimonio.

**Artículo 100.**— La Empresa girará la suma de quinientos colones por el nacimiento de cada hijo del trabajador.

**Artículo 101.**— La Empresa aportará la suma de cien mil colones anuales para el desarrollo de toda clase de actividades de beneficio social, sindical, deportivo y cultural, de acuerdo a programas presentados cada tres meses coordinadamente con la Dirección de Recursos Humanos y el Sindicato.

La Empresa podrá aumentar la suma en concordancia con los programas que se presenten. En todo caso, las sumas se entregarán contra la presentación y aprobación de tales programas.

Asimismo, la Empresa podrá destinar otras partidas para el fortalecimiento del movimiento cooperativo interno y conforme a la presentación y aprobación de los programas respectivos.

**Artículo 102.**— Por única vez, la Empresa aportará la suma de cuatrocientos mil colones al Sindicato, que será destinada a la construcción de su sede y club social en Limón, para 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 medio se supervisará la obra sin costo alguno para el Sindicato. Los permisos de construcción los cubrirá la Empresa.

**Artículo 103.**— La Empresa destinará la suma de cien mil 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 104.**— 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 105.**— Contra factura, los trabajadores recibirán hasta quinientos colones para la adquisición de lentes, que les haya sido recetados por la Caja



## CAPITULO XVII DE LOS INCENTIVOS

**Artículo 106.**— Las partes convienen en estudiar y aprobar en un plazo no mayor de dos 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 de 1984.

**Artículo 107.**— La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores una bonificación por asistencia, calculada con base en su asistencia al trabajo, de la siguiente manera:

DIAS DE INASISTENCIA EN EL PERIODO DE UN AÑO	BONIFICACION
0	Diez días de su salario ordinario.
Hasta uno	Nueve días de su salario ordinario.
Hasta dos	Ocho días de su salario ordinario.
Hasta tres	Siete días de su salario ordinario
Hasta cuatro	Seis días de su salario ordinario
Hasta cinco	Cinco días de su salario ordinario.

Esta bonificación será pagada el 15 de febrero de cada año. Toda inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa que la motive, justificada o no, 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, 48 y 49.
3. Ausencias motivadas por la designación del trabajador como representante de la Empresa o 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.
5. Incapacidad otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social por diez o más días, hospitalización, intervención quirúrgica y su recuperación y la incapacidad post-parto.

En caso de ausencia 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 falta.

**Artículo 108.**— La Empresa, en concepto de bonificación por altura, pagará un salario adicional al cincuenta por ciento de lo devengado 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, torres de destilación y estructuras, chimeneas, tanques de almacenamiento, en alturas mayores a diez metros, midiéndose la altura desde la superficie del piso de la planta o instalación en que se hagan los trabajos.

El Jefe Superior Inmediato, en atención al rendimiento, podrá autorizar el bono con un cincuenta por ciento más del salario adicional.

**Artículo 109.**— Cuando los soldadores en mantenimiento de Oleoducto en caliente (gases) laboren en condiciones excepcionales o fuera de lo normal, a criterio del Jefe Inmediato, la Empresa pagará un salario adicional equivalente a un cincuenta por ciento de lo devengado; este bono se denominará de "oleoducto".

**Artículo 110.**— En concepto de bonificación por temperaturas, la Empresa pagará un salario adicional equivalente al cien por ciento de lo devengado, cuando se labore 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.

**Artículo 111.**— En los casos de los tres artículos anteriores, el trabajador no podrá recibir más del doble de su salario.

## CAPITULO XVIII DE LA CLASIFICACION, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

**Artículo 112.**— La Empresa mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos, donde se describirán los requisitos mínimos, así como las tareas típicas correspondientes a cada categoría..

La Junta de Relaciones Laborales 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, sus adiciones y reformas parciales o totales deberán ser aprobadas de común acuerdo por las partes.

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

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

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

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 (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 el caso de vacantes ocasionales.

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

**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.

Cuando se produzca un ascenso dentro de un mismo Departamento sin que se produzca concurso interno, éste no estará sujeto a período de prueba.

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

**Artículo 118.**— Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labore en la Empresa, salvo casos de inopia comprobada. Para las vacantes definitivas se ajustará a lo descrito en el artículo 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 recomendare sacar las plazas a concurso externo, el Sindicato gozará de un plazo de cinco 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 seis 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 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 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 consten las aptitudes personales de los mismos a fin de proveer a ésta de inmediato y por orden de presentación, a la sola solicitud por escrito que le formule la Empresa.

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

## 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 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 presenten problemas laborales en los centros de trabajo, el Sindicato tratará de resolverlos 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 la Secretaría de la Junta con participación del Sindicato.

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 treinta 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 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. Recibido el expediente en la Gerencia, ésta, en un plazo de cinco días hábiles, dará audiencia a las partes por tres días hábiles para que se manifiesten sobre el asunto.

Vencida la audiencia, la Gerencia deberá resolver el asunto en un plazo de ocho días hábiles y la resolución que recaiga deberá ser notificada a las partes.

Su silencio dará por agotada esta vía.

Vencidos los ocho días hábiles o en su caso notificada la resolución de la Gerencia, el interesado o el Sindicato, dentro de un plazo de ocho días hábiles podrán someter el asunto a conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien resolverá. La Empresa se obliga a asistir a las audiencias que se le señalen.

Vencidos los plazos o, en su caso fallado el asunto en definitiva, pasará a la Gerencia de Administración para su ejecución.

**Artículo 129.**— 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 podrá ser conocidos en la misma reunión o reservarse para las siguientes sesiones.

En las sesiones donde se conocen conflictos individuales de trabajo se señalará, si fuere necesario, el período de recepción de pruebas, que no podrá ser superior a treinta días hábiles, salvo casos especiales a juicio de la misma Junta. Cinco días después de evacuada la prueba, el expediente deberá ser presentado a la Junta, quien fallará el asunto en la próxima sesión. Si no lo hiciere y se tratare de un trabajador suspendido, éste deberá ser reinstalado en su puesto con el pago de salarios caídos, pero el asunto seguirá hasta obtener resolución definitiva.

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

**Artículo 130.**— 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.

## CAPITULO XXI

### DEL FONDO DE AHORRO, PRESTAMO, VIVIENDA Y GARANTIA

**Artículo 131.**— El Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía, creado

por la Empresa y el Sindicato en la Convención Colectiva de Trabajo de 1978, continuará rigiéndose por los siguientes principios:

- a) Su Junta Administrativa estará integrada por dos representantes de la Empresa con sus respectivos suplentes y dos de los trabajadores y sus respectivos suplentes, nombrados éstos por el Sindicato. Desempeñarán sus cargos ad-honorem y la Presidencia la ejercerá la representación sindical.
- b) La participación en el fondo será obligatoria para todo el personal.
- c) Su capital estará compuesto por un aporte patronal de un cinco por ciento de la planilla mensual y un tres por ciento aportado por los trabajadores, mientras duren en funciones en la Empresa. Los trabajadores podrán aportar sumas mayores.
- d) El trabajador podrá retirar total o parcialmente cada seis meses, el exceso sobre el tres por ciento de su aporte personal más el exceso sobre el tres por ciento del aporte patronal.
- e) El Reglamento del Fondo establecerá incentivos para los trabajadores que no retiren los excesos señalados en el inciso anterior.
- f) El trabajador cesante retirará los aportes y dividendos, conforme a la Reglamentación que al efecto dicte la Administración del Fondo.
- g) La Junta Administrativa tomará resoluciones por simple mayoría y en caso de no obtener acuerdo se regirá por el procedimiento señalado en el artículo 128 de esta Convención.
- h) Su personal de administración, contabilidad y asesoría legal, será pagado por el propio Fondo, pero asumido en un cincuenta por ciento por la Empresa.
- i) Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualesquiera otras, salvo por pensiones alimenticias.
- j) Tendrá su sede en la Provincia de San José.
- k) A juicio de la Junta Administrativa del Fondo, se determinará el porcentaje de dividendos a distribuir.
- l) El Fondo tratará de obtener su propia personalidad jurídica.
- m) El Fondo estará sujeto por lo menos a un auditoraje externo anual.
- n) La Junta Administrativa deberá reformar y actualizar el Reglamento del Fondo.

**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.

## CAPITULO XXII

### DE LAS JUBILACIONES

**Artículo 133.**— A partir del mes de junio de 1983, 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. Este servicio de igual forma podrá ser utilizado por dependientes directos de los trabajadores que vivan en el Barrio Los Cangrejos y Ciudadela 9 de Marzo, cuando haya espacios disponibles.

Asimismo lo seguirá haciendo en Turrialba del punto acostumbrado de partida y en La Garita, conforme a la costumbre.

**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 esta 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, conforme a los artículos 193, siguientes y concordantes del Código de Trabajo. (Ley Sobre Riesgos del 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 hagan 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 cuatro horas extra, aunque el trabajador dure menos de la jornada respectiva. Para tal efecto, la Empresa proporcionará el transporte de ida y regreso.

Para efectos de otorgar el "vale de alimentación" se estará al tiempo efectivamente laborado, de acuerdo al artículo 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 jornada nocturna solo trabaje por un tiempo permanente en jornada diurna, se deberá ajustar la remuneración del trabajador en forma tal que ésta sea igual al salario que devengaría si el rol de turno no hubiere sido modificado.

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

**Artículo 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 materiales que causen 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 operen dentro de los planteles de la Empresa, el uso de los medios de comunicación telefónica, radiales, de valija, así como los de transporte, en el ejercicio de sus funciones.

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

**Artículo 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 el desempeño de sus funciones se requiera cubrir dichos gastos.

**Artículo 144.**— La Empresa conviene en admitir las sumas y condiciones que determina el Reglamento de Fondos de Diferencias de Caja Chica, siempre y cuando no medie dolo por parte del encargado.

La Empresa hará de conocimiento del Sindicato las reformas respectivas.

**Artículo 145.**— La Empresa continuará con su política de mantener el precio razonable de los alimentos que se expendan en las sodas. Cualquier variación de precios será resuelta 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 mantendrán y recibirán el aumento del tres por ciento del salario base por cada año laborado, que han venido recibiendo en virtud de negociaciones anteriores.

**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 doce, 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.**— Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de un año y seis meses, contados a partir del 16 de junio de 1983, salvo en cuanto a salarios, los que serán revisados anualmente y el resultado entrará en vigencia el primero de enero del año que se trate.

**Artículo 151.**— La presente Convención Colectiva continuará en vigencia por un año y seis meses de acuerdo con el artículo anterior, si no fuese 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.

En fe de lo anterior firmamos de conformidad, en la ciudad de San José, a las diecinueve horas del día diecisiete de junio de mil novecientos ochenta y tres.

POR LA EMPRESA: Dr. Roberto Dobles Mora.

PRESIDENTE

Ing. Jorge Villalobos Clare

GERENTE GENERAL

Sr. Rodrigo Escalante Herrera

DIRECTOR OLEODUCTO

Lic. Rommel Calvo Padilla

ASESOR LEGAL

Ing. Eladio Prado Castro

GERENTE ADMINISTRACION Y

FINANZAS

Prof. Ulises Mata Rojas

ASISTENTE GERENCIA GENERAL

Lic. José Joaquín Soto Chavarría

ASESOR LEGAL

POR EL SINDICATO

Sr. Gilbert Brown Young

Sr. Enrique Alvarado Alvarado

Sr. Pío de J. Bonilla Rodríguez

Sr. Rafael Serrano Amador

Sra. Matilde Murillo Guzmán

Sr. Julio Góngora Baltodano

Sr. Roland Esna Williams

Sr. Alonso Barley Shaw

Sr. Enos Taylor Brown

Sr. Rodolfo Córdoba Cubero

Sr. Antonio Carvajal Alfaro

Sr. Jesús Pérez Solís

Lic. Jorge A. Salazar Solís

ASESOR LEGAL

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Lic. Guillermo Sandoval Aguilar

MINISTRO

Lic. José Calvo Madrigal

VICE MINISTRO

Sr. Eugenio Solano Calderón

JEFE DEPTO. RELACIONES DEL TRABAJO

Lic. Francisco Vargas Villalobos

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Sra. Soledad Durán de la Paz

TECNICA LABORAL