

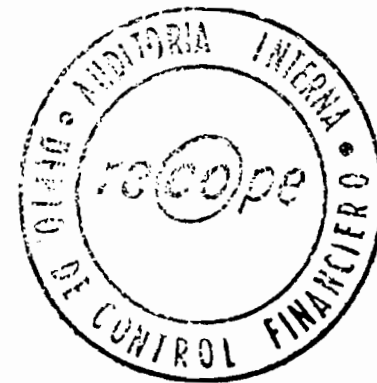
**CONVENCION
COLECTIVA
DE TRABAJO**

**REFINADORA COSTARRICENSE
DE PETROLEO, S. A.**



1985 - 1987

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
REFINADORA COSTARRICENSE
DE PETROLEO, S. A.
SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS
QUIMICOS Y AFINES
1985-1987



CONTENIDO

CAPITULO 1°: Disposiciones Generales	Artículos	1 al	8
CAPITULO 2°: De los Derechos y Obligaciones	Artículos	9 al	11
CAPITULO 3°: Del Período de Prueba	Artículos	12 y	13
CAPITULO 4°: Del Régimen de Despido	Artículos	14 al	16
CAPITULO 5°: De la Jornada de Trabajo	Artículos	17 al	20
CAPITULO 6°: Del Horario de Trabajo	Artículos	21 al	25
CAPITULO 7°: De las Vacaciones	Artículos	26 al	31
CAPITULO 8°: De las Licencias	Artículos	32 al	35
CAPITULO 9°: De las Incapacidades	Artículos	36 al	39
CAPITULO 10°: De las Licencias y Garantías Sindicales	Artículos	40 al	47
CAPITULO 11°: De las Licencias para Asuntos de Cooperativa	Artículos	48 y	49
CAPITULO 12°: a) De la Disciplina	Artículo	50	
b) Del Control de Asistencia	Artículos	51 al	57
c) De las Llegadas Tardías	Artículos	58 al	61
d) De las Ausencias	Artículos	62 al	65
e) Del Abandono del Trabajo	Artículos	66 y	67
f) De la Aplicación de Sanciones ..	Artículos	68 al	73
CAPITULO 13°: De la Seguridad e Higiene en el Trabajo	Artículos	74 al	102
CAPITULO 14°: De los Días Feriados	Artículos	103 y	104
CAPITULO 15°: De la Capacitación y Becas	Artículos	105 y	106
CAPITULO 16°: De los Beneficios Especiales	Artículos	107 al	114
CAPITULO 17°: De los Incentivos	Artículos	115 al	120
CAPITULO 18°: De la Clasificación, Ascensos y Carrera Administrativa	Artículos	121 al	129
CAPITULO 19°: De la Bolsa de Trabajo	Artículo	130	
CAPITULO 20°: De las Relaciones Laborales	Artículos	131 al	139
CAPITULO 21°: Del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía	Artículos	140 y	141
CAPITULO 22°: De las Jubilaciones	Artículo	142	
CAPITULO 23°: De los Beneficios Generales	Artículos	143 al	156
CAPITULO 24°: De la Remuneración	Artículos	157 al	161
CAPITULO 25°: De la Vigencia de esta Convención	Artículos	162 y	163

INDICE ANALITICO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

	<i>Artículo</i>
Ambito de aplicación	1
Relaciones y Contratos de Trabajo	2
Obligatoriedad de cumplimiento por ambas partes	3
Condición de Ley Profesional	4
Empleados que quedan excluidos	4
Trámite para resolver diferencias de interpretación	5
Disposiciones Supletorias	6
Conservación de derechos por cambio de razón social	7
Cambios de Representación	8

CAPITULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Prestación personal de tareas	9
Obediencia de órdenes	10
Organigrama	11

CAPITULO TERCERO

DEL PERIODO DE PRUEBA

Período de prueba empleado regular	12
Período de prueba al empleado trasladado	13

CAPITULO CUARTO

DEL REGIMEN DE DESPIDO

Faltas y causales de despido	14
Supresión de plazas	15
Reinstalación o pago por despido injustificado	16

CAPITULO QUINTO

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Jornada de 24 horas en servicios de operación	17
Jornada semanal de 5 días	18
Jornada para trabajadores de Exploración Petrolera	18
Cambio de turnos — notificación — omisión de aviso	19
Límite a las jornadas (12 horas diarias)	20

CAPITULO SEXTO

DEL HORARIO DE TRABAJO

Turnos y horarios	21
Horario en jornada diurna	22
Período de descanso y almuerzo o cena	23
Tiempo para sacar y guardar herramientas	24
Alimentación por jornada extraordinaria (vale de comida)	25

CAPITULO SETIMO

DE LAS VACACIONES

Vacaciones anuales obligatorias e irrenunciables	26
Vacaciones según años de servicio	27
Auxilio por disfrute de vacaciones	28
Suspensión	29
Trabajo fuera del lugar habitual de labores — Momento del disfrute	30
Señalamiento del disfrute de vacaciones	31

CAPITULO OCTAVO

DE LAS LICENCIAS

Con goce de salario	32
Con o sin goce de salario, por razones personales	33
No interrumpen continuidad de trabajo, pero si suspenden	34
Procedimiento en llamadas de emergencia o de la autoridad	35

CAPITULO NOVENO

DE LAS INCAPACIDADES

Comprobada y amparada por C.C.S.S. o I.N.S. — Subsidio	36
Designación de médico para comprobar incapacidades	37
Por estado de gravidez	38
Atención citas C.C.S.S.; consulta médica con especialistas fuera del lugar habitual de residencia	39

CAPITULO DECIMO

DE LAS LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

Sindicato: Representante legal de trabajadores	40
Derecho de los miembros de la Junta Directiva a celebrar reuniones	41
Derecho para asistir a cursos, congresos y seminarios	42
\$2.000.00 anuales para cursos o congresos internacionales	43
Licencia a los Miembros de Junta Directiva, Sindicato y Delegados para atender labores de su cargo	44
Al Secretario General del Sindicato para labores de su cargo	45
A los afiliados sindicales para celebración Asambleas	46
A los afiliados sindicales, el 9 de marzo de cada año	47

CAPITULO DECIMO PRIMERO

DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVA

Con goce de salario para curso o congreso sobre cooperativismo	48
A los miembros del Consejo de Administración y Gerentes de Cooperativas	49

CAPITULO DECIMO SEGUNDO

a) DE LA DISCIPLINA

Revisión de amonestación verbal o escrita a pedido del trabajador. Conocimiento previo de suspensión a ejecutar despido. Suspensión por: hurto, robo, agresión, defraudación, apropiación y retención indebida, apropiación regular y peculado	50
--	----

b) DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Asistencia y puntualidad de los trabajadores	51
Marcas en las tarjetas individuales	52
Obligación de marcar personalmente	53
Inasistencia por omisión	54
Sanción por dolo o complacencia en la marca de tarjeta	55
Procedimiento para eximirse de sanción	56
Sanciones por omisiones de marca	57

c) DE LAS LLEGADAS TARDIAS

Inicio de jornada	58
Definición	59
Sanciones	60
Presentación al trabajo luego de 30 minutos de iniciadas las labores	61

d) DE LAS AUSENCIAS

Definición	62
Justificación de ausencia con o sin goce de salario en plazo de 8 días hábiles	63
Justificación de ausencia por enfermedad	64
Sanciones por ausencias	65

e) DEL ABANDONO DEL TRABAJO

Prohibición	66
Sanción	67

f) DE LA APLICACION DE SANCIONES

Cómputo de faltas por mes calendario	68
Aspectos a considerar para imponer sanción	69
Anotaciones en hoja de servicio	70
Examen del prontuario por Delegados del Sindicato ante asunto tramitado por Junta de Relaciones Laborales	71
Sanción de faltas no tipificadas en la Convención	72
Autoridades de trabajo: derecho a recurrir	73

CAPITULO DECIMO TERCERO

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional	74
Integración	75
Representantes de trabajadores y empresa. Aviso de integración al Ministerio de Trabajo	76
Comités Auxiliares	77
Obligaciones de la Comisión	78
Quórum	79
Acuerdos	80
A falta de acuerdo decide Consejo de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo	81
Elementos de seguridad y herramientas necesarias	82
Equipos adecuados y zapatos de seguridad	83
Gabachas o la vestimenta necesaria	84
Obligaciones de la Empresa	85
Programa de trabajo para personal médico	86
Principios a que debe ajustarse el Programa de Odontología	87
Examen médico a personal expuesto	88
Suministro de leche u otro producto	89
Centro Laboratorio	90
Implementos para laboratorio	91
Armarios adecuados para guardar los implementos	92
Lugar adyacente para realizar pruebas	93
Ambulancias y conductores	94
Certificación y examen médico previo para inyectar T.E.L.	95
Reporte por envenenamiento con plomo	96
Inyección del T.E.L.	97
Equipo especial para llevar a cabo la inyección del T.E.L.	98
Implementos para llevar a cabo la inyección del T.E.L.	99
Adiestramiento previo a trabajadores que inyectan T.E.L.	100
Suma de ₡ 350.00 adicionales por inyección del T.E.L.	101
Salario base uniforme	102

CAPITULO DECIMO CUARTO

DE LOS DIAS FERIADOS

Pago 15 de Agosto y 12 de Octubre	103
Asueto por fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo	104

CAPITULO DECIMO QUINTO

DE LA CAPACITACION Y BECAS

Programas	105
Distribución de becas	106

CAPITULO DECIMO SEXTO

DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

Fallecimiento	107
Matrimonio	108
Bonificación por nacimiento de hijo	109
Actividades sociales, deportivas y culturales	110
Aporte de ₡ 1.200.000.00 para construcción de sede del Sindicato	111
Utiles Escolares — ₡ 200.000.00	112
Autorización de uso de vehiculos en actividades deportivas o culturales	113
Auxilio para adquisición de lentes — ₡ 700.00	114

CAPITULO DECIMO SETIMO

DE LOS INCENTIVOS

Reglamento para incentivos por capacitación y profesionalización	115
Bonificación por asistencia	116
Bonificación por trabajos en altura	117
Bono de oleoducto	118
Bonificación por trabajos en altas temperaturas	119
Limitación salarial	120

CAPITULO DECIMO OCTAVO

DE LA CLASIFICACION, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Manual Descriptivo de Puestos	121
Clasificación y Valoración de Puestos; Ejecución	122
Revisión periódica del Manual	123
Escalafón carrera administrativa	124
Ascensos, sustituciones; descripción de funciones	125
Eliminación período de prueba en reclasificación y ascensos	126
Vacantes temporales, ocasionales o definitivas. Publicaciones internas de vacantes o plazas	127
Manual de Procedimientos de Personal	128
Envío lista semestral de personal a Sindicato	129

CAPITULO DECIMO NOVENO

DE LA BOLSA DE TRABAJO

Cobertura de vacantes por medio de bolsa a cargo del Sindicato	130
--	-----

CAPITULO VIGESIMO

DE LAS RELACIONES LABORALES

Junta de Relaciones Laborales	131
Objetivos	132
Sesiones	133
Problemas Laborales	134
Visitas a Centros de Trabajo en caso de problemas laborales	135
Copia de actas aprobadas se envían a Sindicato	136
Caso de empate la Gerencia resolverá dentro de 8 días hábiles. Conciliación Ministerio de Trabajo en caso de informalidad	137
Agenda de sesiones ordinarias; se plantea por escrito con cinco (5) días de anticipación	138
Resoluciones son de obligatorio cumplimiento	139

CAPITULO VIGESIMO PRIMERO

DEL FONDO DE AHORRO, PRESTAMO, VIVIENDA Y GARANTIA

Integración; participación obligatoria; composición de capital; retiro de fondos	140
Programa de vivienda	141

CAPITULO VIGESIMO SEGUNDO

DE LAS JUBILACIONES

Régimen especial de pensiones	142
-------------------------------------	-----

CAPITULO VIGESIMO TERCERO

DE LOS BENEFICIOS GENERALES

Expediente personal solicitado por interesado	143
Transporte gratuito en Limón, Turrialba y La Garita	144
Cancelación de crédito, casas por muerte del trabajador. Seguro Colectivo de Vida	145
Riesgos Profesionales póliza y subsidio	146
Pago de salarios	147
Trabajo de emergencia	148
Modificación del rol de turno	149
Tableros para boletines, reuniones, circulares, etc.	150
Uso de medios de comunicación telefónica, radiales, valija, etc., para Junta Directiva y Delegados del Sindicato	151
Viáticos	152
Autorización por faltantes de caja en un año	153
Servicio de soda — precio razonable	154
Cambio anual días libres trabajadores en turnos	155
Asesoría legal en accidentes choferes de la Empresa	156

CAPITULO VIGESIMO CUARTO

DE LA REMUNERACION

Escala de Salarios de la Administración Pública; disfrute del paso al cumplir vacaciones	157
Disfrute del 4% sobre el salario base	158
Cómputo por mes y por día	159
Aguinaldo	160
Aplicación aumentos salariales fijados por el Poder Ejecutivo	161

CAPITULO VIGESIMO QUINTO

DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

Duración	162
Vigencia	163

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 una nueva revisión y actualización de la Convención suscrita el 7 de julio de 1978.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 2.—Las relaciones o contratos de trabajo serán:

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

TRANSITORIO: En acatamiento a lo preceptuado por la Junta Directiva en Sesión N° 817-52 celebrada el 14 de diciembre de 1982, la Empresa se compromete a definir el personal de la Gerencia de Exploración que en razón de la naturaleza de sus funciones sean permanentes o contratados por obra determinada.

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

ARTICULO 4.—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 de Trabajo al Presidente, Gerente General, Gerentes de Area, Asistentes de la Presidencia y Gerencias, Auditor General, Sub-Audidores, Asesores, Directores de Area y Jefes de Departamento.

La Secretaría de Junta Directiva, secretarias y choferes de la Presidencia y Gerencias estarán cubiertos por esta Convención incluyendo el régimen de despido, salvo que serán de libre nombramiento, traslado, ascenso y permuta de parte de sus jefaturas.

Los cuerpos especiales de seguridad serán de libre nombramiento y remoción y sus condiciones de empleo, serán reguladas mediante un reglamento especial, que las partes que suscriben esta Convención dictarán dentro de un plazo de noventa días contados a partir de la firma de esta Convención.

ARTICULO 5.—La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier otro conflicto económico y social que no se haya resuelto por medio de este Convenio, 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.

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

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

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

CAPITULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

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

ARTICULO 10.—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.

ARTICULO 11.—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 personas autorizadas para dar órdenes.

CAPITULO III

DEL PERIODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 13.—Cuando un empleado sea trasladado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros cuarenta y cinco días naturales se considerarán como de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar sea regresado a su antigua posición, exactamente 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 someterá a la Junta de Relaciones Laborales para su resolución.

Quedan a salvo las excepciones contenidas en el artículo 126 de este Convenio.

CAPITULO IV DEL REGIMEN DE DESPIDO

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

Los trabajadores a que se refieren los incisos 2), 3) y 4) del artículo segundo de esta Convención, podrán quedar cesantes conforme a la ley. A solicitud del interesado el asunto podrá ser sometido a revisión ante la Junta de Relaciones Laborales.

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

En tal caso no podrá contratar nuevos trabajadores para ocupar las plazas suprimidas. Cuando la Empresa se vea obligada a suprimir plazas, procurará en primer término, colocar a los trabajadores que queden cesantes en otras labores 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.

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

CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 17.—De acuerdo con las necesidades propias de la Empresa, se trabajará veinticuatro horas al día los siete días de la semana, en todos los servicios relacionados con la operación de plantas, mantenimiento, oleoductos y proceso electrónico de datos, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente en el proceso de refinación y oleoducto, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia 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.

ARTICULO 18.—La jornada semanal de todos los trabajadores será de cinco días. El sexto se considerará de descanso semanal pagado dentro de la jornada en que se encuentre el trabajador y el día séptimo de descanso sin pago. En caso de que laboren los días sexto o séptimo, estos serán pagados en forma doble.

En exploración, labores de campo, se pagará el salario oficial, laborando una jornada de veintidós días al mes, con un día de entrada y otro de salida que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, los otros seis días constituirán descansos acumulativos mensuales. Si se laboran total o parcialmente esos seis días se pagarán en forma doble.

TRANSITORIO.—Los actuales trabajadores de campo de Exploración que tendrán la jornada antes señalada, recibirán la indemnización proporcional del artículo 31 del Código de Trabajo en relación a la nueva modalidad de pago y se les reconocerá un año de antigüedad, únicamente para efecto de una anualidad.

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

ARTICULO 20.—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

ARTICULO 21.—En todos los servicios relacionados con operación de plantas y mantenimiento de las mismas, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente con el proceso de 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

FURRIALBA: —

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 jornada ordinaria diurna. 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 pagarán 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 registrará por los turnos asignados a Limón.

ARTICULO 22.—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.

ARTICULO 23.—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 los disfruten por necesidades de la Empresa, deberán reportarlo al Jefe respectivo para efectos de su pago.

ARTICULO 24.—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.

* ARTICULO 25.—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

ARTICULO 26.—Los trabajadores gozarán de vacaciones anuales las cuales serán obligatorias e irrenunciables y se concederán con goce íntegro de las remuneraciones que esté percibiendo en forma permanente al momento de disfrutarse, más el promedio de las sumas que el trabajador hubiere recibido por 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.

ARTICULO 27.—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.

ARTICULO 28.—La Empresa abonará a sus trabajadores un auxilio por disfrute de vacaciones, conforme a las siguientes reglas:

1 año de servicio:	5 días de su salario ordinario.
2 a 4 años de servicio:	10 días de su salario ordinario.
5 a 9 años de servicio:	15 días de su salario ordinario.
10 o más años de servicio:	20 días de su salario ordinario.

Este auxilio se entregará inmediatamente que el trabajador se reincorpore a sus labores.

ARTICULO 29.—Las vacaciones se suspenderán únicamente en los casos siguientes:

- 1) Por accidente comprobado.
- 2) Por enfermedad comprobada.
- 3) En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y/o padres.
- 4) Por becas sindicales y cooperativas, conforme a los artículos 42 y 48 de esta Convención.

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

ARTICULO 31.—La Empresa señalará la época en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplen las cincuenta de servicio continuo. La Empresa cubrirá lo correspondiente al salario de acuerdo con el artículo 26 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

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

- 1) Por matrimonio, seis días hábiles.
- 2) Por matrimonio de un hijo, dos días hábiles
- 3) Por nacimiento de un hijo, 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 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.

ARTICULO 33.—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.

ARTICULO 34.—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.

ARTICULO 35.—Cuando un trabajador tuviera que ausentarse súbitamente por recibir llamado de su casa notificado 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

ARTICULO 36.—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 del cincuenta por ciento del salario que estuviere 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, que se calculará con base en el reporte del subsidio contenido en la última orden patronal emitida por la Caja. Ese subsidio nunca será inferior al salario oficial del trabajador.

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 dispongan el presente Convenio y el Código de Trabajo.

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

ARTICULO 38.—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.

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

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

En 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 la Empresa.

CAPITULO X DE LAS LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 40.—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 los interesados expresamente manifiesten su anuencia por escrito, la Empresa tratará con los representantes del Sindicato los problemas de carácter individual que se susciten.

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

ARTICULO 42.—Para atender cursos de capacitación sindical internos, nacionales o internacionales, así como para asistir a congresos nacionales o internacionales de carácter sindical, la Empresa concederá licencia con goce del salario correspondiente al turno del trabajador favorecido, conforme a las siguientes reglas:

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

El Sindicato avisará a la Empresa:

- 1) En 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.

ARTICULO 43.—La Empresa concederá dos mil dólares (US\$2.000) en total al año para hasta cuatro trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical internacional.

ARTICULO 44.—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 ciento veinte días hábiles en un mismo mes calendario.

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

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

La licencia será con goce de salario para asistir a la Asamblea Ordinaria, en la cual se elija la Junta Directiva del Sindicato, el afiliado que no asista a esa actividad y aproveche el permiso tendrá su ausencia injustificada.

ARTICULO 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

ARTICULO 48.—La Empresa concederá licencia con goce de salario hasta cuatro trabajadores por año, por un mes calendario para cada uno que podrá ser fraccionado, para atender cursos de capacitación y asistencia a congresos de indole cooperativo.

ARTICULO 49.—La Empresa concederá licencia con goce de salario según su turno a los miembros del Consejo de Administradores 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 ciento veinte días hábiles en un mismo mes calendario por Cooperativa.

CAPITULO XII

a) DE LA DISCIPLINA

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

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

Antes de imponer una suspensión o ejecutar un despido, la Empresa lo someterá a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. En ambos casos, lo resuelto por la Junta, tendrá carácter 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 138 de esta Convención.

b) DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 51.—La asistencia y puntualidad de los trabajadores a sus labores, así como su permanencia, será regulada mediante un sistema de tarjetas individuales que deben ser marcadas en los relojes dispuestos al efecto.

ARTICULO 52.—Los trabajadores deberán efectuar las marcas que en el artículo anterior se mencionan, tanto al inicio como a la terminación de cada jornada de trabajo. En igual forma se deberá marcar la tarjeta a la hora de almuerzo.

ARTICULO 53.—Cada tarjeta deberá ser marcada solamente por el trabajador a quien corresponda.

ARTICULO 54.—La omisión de una marca en la tarjeta a cualquiera de las horas de entrada o salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando el trabajador no justifique esa omisión, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, salvo casos excepcionales a criterio de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 55.—El trabajador que por dolo o complacencia marque tarjeta que no le corresponde, se le impondrá:

- a) Suspensión hasta por ocho días la primera vez; y,
- b) Despido sin responsabilidad patronal la segunda vez.

Incurrirá en la misma falta, y se aplicará igual sanción, al trabajador a quien se le compruebe haber consentido para que otra persona le marcara su tarjeta.

ARTICULO 56.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, dejará de imponerse la sanción disciplinaria si el trabajador que marcó la tarjeta o aquél al que se la marcaron, informa del hecho a quien corresponda como un error, dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que sucedió.

ARTICULO 57.—Las omisiones de marca serán sancionadas de la siguiente manera:

- a) Amonestación escrita la primera vez;
- b) Suspensión del trabajo hasta por cuatro días, la segunda vez, y
- c) Con despido la tercera vez.

c) DE LAS LLEGADAS TARDIAS

ARTICULO 58.—El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya designado, exactamente a la hora indicada para el inicio de su jornada.

ARTICULO 59.—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.

ARTICULO 60.—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.

ARTICULO 61.—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.

d) DE LAS AUSENCIAS

ARTICULO 62.—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.

ARTICULO 63.—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.

ARTICULO 64.—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.

ARTICULO 65.—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 por ocho días;
- 4) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajador.

e) DEL ABANDONO DEL TRABAJO

ARTICULO 66.—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.

ARTICULO 67.—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.

f) DE LA APLICACION DE SANCIONES

ARTICULO 68.—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.

ARTICULO 69.—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.

ARTICULO 70.—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 han incurrido en las mismas u otras faltas.

ARTICULO 71.—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.

ARTICULO 72.—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.

ARTICULO 73.—En todo caso el trabajador afectado podrá recurrir a las Autoridades de Trabajo que estime conveniente.

CAPÍTULO XI

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 74.—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.

ARTICULO 75.—La Comisión de Salud Ocupacional estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

ARTICULO 76.—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-honórem y desempeñados fuera de las horas de trabajo. Si ese cometido se realizará en horas de trabajo, el representante percibirá su salario según su turno.

ARTICULO 77.—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.

ARTICULO 78.—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 las causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros. De igual forma vigilar que las mismas se cumplan.
- 3) Crear una Comisión multidisciplinaria integrada en lo mínimo por un Ingeniero Químico, Ingeniero de Seguridad Industrial, un Médico y un Técnico en Salud Ocupacional, que tendrán a cargo la emisión anual 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) Asesorar sobre las normas de higiene y recomendar las que se estimen convenientes, en todos los centros de trabajo y, fiscalizar su cumplimiento.

ARTICULO 79.—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.

ARTICULO 80.—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.

ARTICULO 81.—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.

ARTICULO 82.—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.

ARTICULO 83.—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 82 y 84 salvo deterioro causado por el uso normal, o caso fortuito.

ARTICULO 84.—Asimismo la Empresa otorgará tres juegos de gabachas o la vestimenta necesaria a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, así como por el uso y la costumbre lo requieran. Se entregarán una vez por año, en el mes de enero, siendo su uso obligatorio.

Le corresponderá a la Comisión de Salud Ocupacional la reglamentación de su uso, así como determinar quienes lo usarán, el color, telas, confección y todo lo referente a dichas vestimentas. La vestimenta que no sea competencia de la Comisión de Salud Ocupacional será reglamentada por las partes.

ARTICULO 85.—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.

ARTICULO 86.—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.

ARTICULO 87.—El programa de odontología se ajustará a los siguientes principios:

- a) El Sindicato aportará el equipo e instrumental adecuado, para que el servicio sea rotativo y se preste en los diferentes centros de trabajo;
- b) Los trabajadores que utilicen el servicio, deberán cubrir el costo de los materiales que se utilicen en el respectivo tratamiento.
- c) La Empresa cubrirá únicamente los salarios y cargas sociales de un odontólogo y su asistente;
- d) La Empresa aportará, por una sola vez, como capital inicial de trabajo, la suma de cien mil colones que se utilizará en la compra de materiales; y,

- e) La Empresa dará el apoyo administrativo necesario para la buena marcha de este servicio.

La Comisión de Salud Ocupacional reglamentará, dentro de los treinta días posteriores a la firma de esta Convención, el uso del servicio de odontología.

ARTICULO 88.—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.

ARTICULO 89.—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.

ARTICULO 90.—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.

ARTICULO 91.—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 (0.5%) en ácido ascético y glacial.
- 6) Yodo (0.2%) con colbente "Stoddard"
- 7) Yodo (0.1%) con alcohol isopropílico.

ARTICULO 92.—La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos antes mencionados, así como los implementos de trabajo.

ARTICULO 93.—La Empresa acondicionará un lugar adyacente al Laboratorio de la Refinería, para realizar las pruebas con gases licuados.

ARTICULO 94.—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.

ARTICULO 95.—Ningún trabajador será empleado en la inyección del Tetraetilo de Plomo sin obtener previamente un certificado médico que pagará la Empresa, con el que se demuestre que está en condiciones físicas para efectuar esas labores. Cada seis meses se deberá practicar un examen médico a los trabajadores que inyecten T.E.L., con el fin de determinar si sufre de envenenamiento por absorción de plomo; el trabajador tendrá derecho a recibir una copia del informe médico. El trabajador de los que inyecten T.E.L. que se sintiera afectado por una dolencia o contaminación que pudieren obedecer a envenenamiento por absorción de plomo, tendrá derecho a que se le practique un examen médico inmediato por cuenta de la Empresa.

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

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

ARTICULO 96.—El trabajador está obligado a reportar a su Superior inmediato y a la Comisión de Salud Ocupacional, cualquier síntoma de envenenamiento por absorción de plomo, a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

ARTICULO 97.—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.

ARTICULO 98.—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.

ARTICULO 99.—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 96 de esta Convención.

ARTICULO 100.—La Comisión de Salud Ocupacional velará porque el trabajador que inyecte T.E.L. conozca bien su operación, como también el manejo del equipo de seguridad que usa para tal efecto. La Empresa se abstendrá de poner trabajadores que no tengan adiestramiento en la inyección de T.E.L., ni trabajadores con categoría de auxiliares.

ARTICULO 101.—Por la inyección de T.E.L. el trabajador percibirá mensualmente una bonificación de trescientos cincuenta colones adicionales a su salario base.

ARTICULO 102.—Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario base uniforme.

CAPITULO XIV DE LOS DIAS FERIADOS

ARTICULO 103.—Además de los días feriados pagados por ley, la Empresa pagará los días 15 de Agosto y 12 de Octubre.

ARTICULO 104.—La Empresa otorgará a los trabajadores con goce de salario según su turno, asueto, con motivo de fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo en los Cantones donde laboren. Si laboran durante esos días tendrán derecho al pago doble.

CAPITULO XV DE LA CAPACITACION Y BECAS

ARTICULO 105.—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.

ARTICULO 106.—La Empresa destinará la suma de trescientos setenta y cinco mil colones para desarrollar un plan de becas en beneficio de sus trabajadores e hijos, conforme a la reglamentación dictada por la Comisión de Capacitación y Becas.

Las becas serán 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 XV

DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

ARTICULO 107.—En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa cubrirá por concepto de “ayuda para el sepelio” y “funeral”, la suma de siete 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 cinco mil colones.

En caso de fallecimiento de sus padres dependientes la suma de tres 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, todos los trabajadores permitirán, cuando fallezca un compañero que del salario percibido en ese mes, se le retenga a cada uno la suma de cincuenta colones, para ser entregada a los derechohabientes del trabajador fallecido, conforme al artículo 85 del Código de Trabajo, cuando un trabajador se pensione, la suma a aportar será de cincuenta colones.

ARTICULO 108.—La Empresa girará la suma de mil quinientos colones al trabajador que contraiga matrimonio.

ARTICULO 109.—La Empresa girará la suma de mil quinientos colones por el nacimiento de cada hijo del trabajador, si concurriere la condición de dos trabajadores padres del hijo o hijos nacidos, sólo disfrutará de este derecho uno de ellos.

ARTICULO 110.—La Empresa aportará la suma de ciento cincuenta mil colones anuales para el desarrollo de toda clase de actividades sociales, sindicales, deportivas y culturales, en beneficio de los trabajadores y sus familias, el Sindicato presentará cada tres meses las facturas que justifiquen el gasto.

La Empresa podrá aumentar la suma en concordancia con los programas que se le presente.

ARTICULO 111.—La Empresa aportará la suma de un millón doscientos mil colones, que se destinará únicamente para la construcción de la sede y club sindical en Limón.

Conforme a los planos ya elaborados y sin costo alguno para los trabajadores, la Empresa obtendrá los permisos de construcción correspondientes y supervisará la obra.

ARTICULO 112.—La Empresa destinará la suma de doscientos 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 y éste deberá rendir a la Dirección de Recursos Humanos un informe detallado del destino dado a esa partida, dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo de la misma.

ARTICULO 113.—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.

ARTICULO 114.—Contra factura, los trabajadores recibirán hasta setecientos colones para la adquisición de lentes, que les haya sido recetados por la Caja Costarricense de Seguro Social.

CAPITULO XVII

DE LOS INCENTIVOS

ARTICULO 115.—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 para el año 1986.

ARTICULO 116.—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

DIAS DE INASISTENCIA EN EL PERIODO DE UN AÑO	BONIFICACION
0	Doce días de su salario ordinario
Hasta uno	Once días de su salario ordinario
Hasta dos	Diez días de su salario ordinario
Hasta tres	Nueve días de su salario ordinario
Hasta cuatro	Ocho días de su salario ordinario
Hasta cinco	Siete 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 32, 33, 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 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 falta.

ARTICULO 117.—La Empresa, en concepto de bonificación por altura, pagará un salario adicional al setenta y cinco 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 cualesquiera 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 haga los trabajos.

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

ARTICULO 118.—Cuando los soldadores en mantenimiento de Oleoductos 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".

ARTICULO 119.—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.

ARTICULO 120.—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

ARTICULO 121.—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.

ARTICULO 122.—Una vez cumplidos los trámites internos y externos que conllevan las respectivas modificaciones presupuestarias y en virtud de lo ordenado por el artículo 113 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 17 de junio de 1983 y de conformidad con el acuerdo de la Junta de Relaciones Laborales tomado en su sesión ordinaria número 403, artículo 3, inciso 2—v del 24 de junio de 1983 y acuerdo de la Comisión Bipartita que elaboró el estudio de fecha 14 de diciembre de 1984, la Empresa ejecutará el estudio de Clasificación y Valoración de Puestos vigente, así:

A partir del 1° de enero de 1985 se ejecutará el estudio en su totalidad, excepto aquellos puestos en que la revaloración exceda de dos mil colones a la base, en cuyo caso se aplicará hasta esa suma; y el resto se pagará a partir del 1° de enero de 1986.

TRANSITORIO: Los reclamos pendientes en la Junta de Relaciones Laborales se reconocerán a la fecha de su presentación, siempre y cuando impliquen una reclasificación.

ARTICULO 123.—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

ARTICULO 124.—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.

ARTICULO 125.—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 su cargo de superior categoría, dicho trabajador sustituto recibirá durante el período de reemplazo, el salario (oficial) del trabajador sustituto. 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.

La Empresa y el Sindicato en un plazo de 60 días contados a partir de la firma de esta Convención, aprobarán un procedimiento técnico de Selección de Personal que arroje una nómina de hasta tres o menos elegibles.

ARTICULO 126.—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.

ARTICULO 127.—En virtud de la actividad Industrial de la Empresa, y con el propósito de garantizar su eficiencia y la carrera Administrativa, toda plaza que quedare vacante en forma definitiva, deberá llenarse inmediatamente, conforme los trámites establecidos.

Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labore en la Empresa, salvo casos de inopia comprobada. Para las vacantes definitivas se ajustará a lo descrito en el artículo 126, 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 126, será de acuerdo con lo definido en el artículo 125, en su párrafo primero.

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.

ARTICULO 128.—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.

ARTICULO 129.—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

ARTICULO 130.—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

ARTICULO 131.—A efecto de mantener un normal entendimiento obrero patronal, sobre la base del diálogo constante, funcionará dentro de la Empresa una Junta de Relaciones Laborales integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato o sus respectivos suplentes.

ARTICULO 132.—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.

ARTICULO 133.—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.

ARTICULO 134.—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.

ARTICULO 135.—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 de 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.

ARTICULO 136.—Las sesiones de la Junta se asentarán en actas, que deberán ser firmadas por los miembros asistentes. Copia debidamente firmada se entregará al Sindicato.

ARTICULO 137.—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 definitivo, pasará a la Gerencia de Administración para su ejecución.

ARTICULO 138.—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 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 tratase 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.

ARTICULO 139.—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

ARTICULO 140.—El Fondo de Ahorro, Préstamo y 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 5% por ciento aportado por los trabajadores, mientras duren en funciones en la Empresa. Los trabajadores podrán aportar sumas mayores.
- d) Las entidades cooperativas de los trabajadores de la Empresa debidamente constituidas, podrán ser sujetos de crédito del Fondo. Los créditos que se les otorguen única y exclusivamente deberán ser destinados a programas de consumo no sueltuario, previo otorgamiento de garantías reales que amparen el préstamo y que sean para el disfrute de todos los trabajadores de la Empresa, pudiendo las entidades establecer por vía estatutaria ventajas para los trabajadores que a su vez sean afiliados a las mismas.
- e) El trabajador cesante retirará los aportes y dividendos, conforme a la Reglamentación que al efecto dicte la Administración del Fondo.

- f) La Junta Administrativa tomará resoluciones por simple mayoría y en caso de no obtener acuerdo se regirá por el procedimiento señalado en el artículo 137 de esta Convención.
- g) Su personal de administración, contabilidad y asesoría legal, será pagado por el propio Fondo, pero asumido en un cincuenta por ciento por la Empresa.
- h) Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualesquiera otras, salvo por pensiones alimenticias.
- i) Tendrá su sede en la Provincia de San José.
- j) A juicio de la Junta Administrativa del Fondo, se determinará el porcentaje de dividendos a distribuir.
- k) El Fondo estará sujeto por lo menos a un auditoraje externo anual.
- l) La Junta Administrativa deberá reformar y actualizar el Reglamento del Fondo.

TRANSITORIO: Con el propósito de fortalecer el Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía, el Fondo no hará entrega de los dividendos correspondientes a los años de vigencia de esta Convención Colectiva. Y con el fin de resolver los problemas de vivienda, la Empresa hará un aporte de hasta veintitrés millones de colones, previa presentación y aprobación de los respectivos programas y ajustes administrativos que garanticen una adecuada utilización de esos fondos. Estos fondos se utilizarán únicamente para vivienda.

Asimismo las partes se comprometen a dotar de personería jurídica a dicho Fondo.

El Fondo reembolsará dicha partida bajo las siguientes condiciones:

- a) A un plazo de 20 años;
- b) A un interés del 6% anual; y
- c) Con un periodo de gracia de dos años sobre amortización de capital e intereses.

ARTICULO 141.—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

ARTICULO 142.—En un plazo de noventa días contados a partir de la firma de esta Convención, la Empresa y el Sindicato, conjuntamente, gestionarán ante la Caja Costarricense de Seguro Social un régimen especial de pensiones o jubilaciones 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.

En el caso de los trabajadores que tuvieren más de sesenta años pero que no tienen las cuotas suficientes para acogerse al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, la Empresa y el Sindicato estudiarán en conjunto con dicha Institución las posibilidades para que dichos trabajadores puedan acogerse al supracitado régimen.

CAPITULO XXIII DE LOS BENEFICIOS GENERALES

ARTICULO 143.—A solicitud del interesado, la Oficina de Personal le permitirá examinar su expediente personal.

ARTICULO 144.—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 y en La Garita, conforme a la costumbre.

Cuando opere el Plantel de Barranca, la Empresa proporcionará el transporte desde Puntarenas.

ARTICULO 145.—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.

ARTICULO 146.—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).

ARTICULO 147.—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.

ARTICULO 148.—Cuando la Empresa necesite por emergencia los servicios, de un operador o de cualquier otro trabajador, le reconocerá un mínimo de cuatro horas extra, aunque el trabajador dure menos de la jornada respectiva, para tal efecto, la Empresa proporcionará el transporte de ida y regreso.

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

ARTICULO 149.—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.

ARTICULO 150.—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.

ARTICULO 151.—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.

ARTICULO 152.—La Empresa se compromete a cubrir los viáticos y transporte 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.

ARTICULO 153.—La Empresa convicne 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.

ARTICULO 154.—La Empresa continuando con su política de mantener el precio razonable de los alimentos que se expenden en la soda, cobrará VEINTE COLONES por almuerzo, durante el año 1985. Durante el año 1986 cualquier variación de precios será resuelta conforme al artículo 5 de esta Convención.

ARTICULO 155.—En aquellos Planteles donde se labore las 24 horas del día la Empresa deberá cambiar a partir del primero de enero de cada año los días libres de sus trabajadores que trabajan en turnos.

ARTICULO 156.—Cuando un chofer de la Empresa en funciones de su cargo sufiere un accidente de tránsito, la Empresa le brindará la Asesoría Legal del caso. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad laboral y civil del chofer y la sanción que en cada caso se llegue a determinar.

CAPITULO XXIV DE LA REMUNERACION

ARTICULO 157.—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.

ARTICULO 158.—Los trabajadores mantendrán y recibirán el aumento del cuatro por ciento del salario base por cada año laborado, que han venido recibiendo en virtud de negociaciones anteriores.

ARTICULO 159.—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.

ARTICULO 160.—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.

ARTICULO 161.—De conformidad con el artículo 150 de la Convención Colectiva de Trabajo que rigió durante el periodo 1983-1984, la Empresa para 1985 aplicará todos los aumentos salariales que fije el Poder Ejecutivo para el Sector Público y a partir de las fechas que señalen los respectivos decretos.

CAPITULO XXV DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

ARTICULO 162.—Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años, contados a partir del 1° de enero de 1985, 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.

ARTICULO 163.—La presente Convención Colectiva continuará en vigencia por dos años 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 diecisiete horas del tres de mayo de mil novecientos ochenta y cinco.

POR LA EMPRESA:

Dr. Roberto Dobles Mora
PRESIDENTE

Ing. Jorge Villalobos Clare
GERENTE GENERAL

Ing. Eladio Prado Castro
GERENTE ADM. Y FINANZAS

Ing. Marcelo Bou Valverde
GERENTE DE OPERACIONES

Ing. Pedro Afonso López
GERENTE DE EXPLORACION

Dr. Jorge Zúñiga Chaves
DIRECTOR DE DESARROLLO

Lic. Rommel Calvo Padilla
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS

Lic. Alfonso de la O Alvarez
DIRECTOR ASESORIA LEGAL

Sr. Eduardo Hernández González
JEFE DEPTO. SERVICIOS DE APOYO

Ing Humberto Porta Caldera
DIRECTOR PROGRAMACION Y CONTROL

Lic. Eunice Figueroa Ramos
ABOGADA

Lic. José J. Soto Chavarría
ASESOR LEGAL

POR EL SINDICATO:

Sr. Gilbert Brown Young	Secretario General
Sr. Rolando Esna Williams	Secretario General Adjunto
Sr. Enrique Alvarado Alvarado	Secretario Conflictos
Sr. Julio Góngora Baltodano	Secretario Organización
Sr. Enos Taylor Brown	Secretarios Actas y Corresp.
Sr. Pío de J. Bonilla R.	Secretario Prensa y Propag.
Sr. Alfonso Barley Shaw	Secretario Educación.

Lic. Jorge Salazar Solís
ASESOR LEGAL

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:

Lic. José Calvo Madrigal
MINISTRO

Sr. Alfonso Solórzano Rojas
JEFE DEPTO. RELACIONES DEL TRABAJO

Sr. Eugenio Solano Calderón
DIRECTOR NACIONAL DE ASUNTOS LABORALES

Sra. Soledad Durán de la Paz
TECNICA LABORAL

IMPRESO EN EL TALLER TIPOGRAFICO
DE LITOIM S. A. — SAN JOSE, C. R.
EN EL MES DE SETIEMBRE DE 1985
Tip. 15532