

**CONVENCION COLECTIVA  
DE TRABAJO**

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

**SINDICATO DE TRABAJADORES  
PETROLEROS  
QUIMICOS Y AFINES**



**1987 - 1988**

## CONTENIDO

CAPITULO 1o. Disposiciones Generales	Artículos 1 al 8
CAPITULO 2o. De los Derechos y Obligaciones	Artículos 9 al 11
CAPITULO 3o. Del Período de Prueba	Artículos 12 y 13
CAPITULO 4o. Del Régimen de Despido	Artículos 14 al 16
CAPITULO 5o. De la Jornada de Trabajo	Artículos 17 al 20
CAPITULO 6o. Del Horario de Trabajo	Artículos 21 al 25
CAPITULO 7o. De las Vacaciones	Artículos 26 al 31
CAPITULO 8o. De las Licencias	Artículos 32 al 35
CAPITULO 9o. 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 de 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 101
CAPITULO 14. De los Días Feriados	Artículos 102 y 103
CAPITULO 15. De la Capacitación y Becas	Artículos 104 y 105
CAPITULO 16. De los Beneficios Especiales	Artículos 106 al 112
CAPITULO 17. De los Incentivos	Artículos 113 al 118
CAPITULO 18. De la Clasificación, Ascensos y Carrera Administrativa	Artículos 119 al 126
CAPITULO 19. De la Bolsa de Trabajo	Artículo 127
CAPITULO 20. De las Relaciones Laborales	Artículo 128 al 136
CAPITULO 21. Del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía	Artículos 137 y 138
CAPITULO 22. De las Jubilaciones	Artículo 139
CAPITULO 23. De los Beneficios Generales	Artículos 140 al 153
CAPITULO 24. De la Remuneración	Artículos 154 al 158
CAPITULO 25. De la Vigencia de esta Convención	Artículos 159 y 160

# INDICE ANALITICO

## CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.	Artículo
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 Período de Prueba	
Período de prueba empleado regular	12
Período de prueba al empleado trasladado	13

## CAPITULO CUARTO

Del régimen 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 operación y otros servicios	17
Jornada semanal de 5 días	18
Jornada para trabajadores de Exploración en labores de campo	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
Trabajadora en 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 Garantías Sindicales	
Sindicato: Representante legal de trabajadores	40
Derechos de los miembros de la Junta Directiva a celebrar reuniones	41
Derecho para asistir a cursos, congresos y seminarios	42
\$2.500.00 anuales para cursos o congresos internacionales	43
Licencia a los Miembros de Junta Directiva, Sindicato, y Delegados, para atender labores de su cargo	44
Licencia Secretario General del Sindicato	45
A los afiliados al Sindicato para celebración de asambleas	46
A los afiliados al Sindicato, 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

## 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 irregular y peculado	50
b) Del Control de Asistencia	
Asistencia y puntualidad de los trabajadores	51
Marcas de 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 Tardías	
Inicio de Jornada	58
Definición	59
Sanciones	60
Presentación al trabajo luego de 30 minutos de iniciada las labores	61
d) De las Ausencias	
Definición	62
Justificación de ausencia 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 Aplicación 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 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 a contaminación	88
Suministro de leche u otro producto	89
Gestión ante I.N.S. para instalación Centro Laboratorio	90
Implementos para laboratorio que debe suministrar la empresa	91
Armarios adecuados para guardar los implementos	92
Ambulancias y conductores	93
Certificación y examen médico para inyectar T.E.L.	94
Reporte por envenenamiento con plomo	95
Inyección de T.E.L.	96
Equipo especial para realizar la inyección de T.E.L.	97
Implementos para llevar a cabo inyección de T.E.L.	98
Adiestramiento previo a trabajadores que inyectan T.E.L.	99
Suma de ¢350.00 adicionales por inyección de T.E.L.	100
Salario base uniforme	101

## **CAPITULO DECIMO CUARTO**

De los Días Feriados	
Pago 2 de agosto, 15 de agosto y 12 de octubre	102
Asueto por fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo	103

## **CAPITULO DECIMO QUINTO**

De la capacitación y Becas	
Programas	104
Distribución de becas	105

## **CAPITULO DECIMO SEXTO**

De los Beneficios Especiales	
Fallecimiento del trabajador, cónyuge hijos y padres dependientes	106
Matrimonio del trabajador	107
Bonificación por nacimiento de hijo	108
Actividades sociales, deportivas y culturales	109
Útiles escolares	110
Autorización para uso de vehículos en actividades deportivas o culturales	111
Auxilio para adquisición de lentes	112

## **CAPITULO DECIMO SETIMO**

De los Incentivos	
Actualización Reglamentos sobre Incentivos, Méritos, Capacitación Profesionalización, becas y Otros	113
Bonificación por asistencia	114
Bonificación por trabajos en altura	115
Bono de oleoducto	116
Bonificación por trabajos en altas temperaturas	117
Limitación salarial	118

## **CAPITULO DECIMO OCTAVO**

De la Clasificación, Ascensos y Carrera Administrativa	
Manual Descriptivo de Puestos debidamente actualizado	119
Clasificación y Valoración de Puestos. Revisión periódica J.R.L.	120
Escala carrera administrativa	121
Ascensos, sustituciones, descripción de funciones	122
Eliminación período de prueba en reclasificaciones y ascensos	123
Vacantes temporales, ocasionales o definitivas. Publicaciones internas de vacantes o plazas.	124
Manual de Procedimientos de Personal	125
Envío lista semestral de personal a Sindicato	126

## **CAPITULO DECIMO NOVENO**

De la Bolsa de Trabajo	
Cobertura de vacantes por medio de bolsa a cargo del Sindicato	127

## **CAPITULO VIGESIMO**

De las Relaciones Laborales	
Junta de Relaciones Laborales	128
Objetivos	129
Sesiones y quórum	130
Problemas Laborales	131
Visitas a Centros de Trabajo en caso de problemas, laborales	132
Copia de actas aprobadas se envían al Sindicato	133
Término de 8 días hábiles para resolución de Gerencia General en caso de empate. Conciliación Ministerio de Trabajo en caso de inconformidad	134
Agenda de sesiones ordinarias; se plantea por escrito con cinco (5) días de anticipación	135
Resoluciones son de obligatorio cumplimiento	136

## **CAPITULO VIGESIMO PRIMERO**

Del fondo de Ahorro. Préstamo, Vivienda y Garantía	
Integración, participación obligatoria; composición de capital; retiro de fondos	137
Programa de Vivienda	138

## **CAPITULO VIGESIMO SEGUNDO**

De las Jubilaciones	
Régimen especial de pensiones o jubilaciones	139

## **CAPITULO VIGESIMO TERCERO**

De los Beneficios Generales	
Expediente personal solicitado por interesado	140
Transporte gratuito en Limón, Turrialba, La Garita y El Alto	141
Seguro colectivo de vida para garantizar créditos otorgados por el Fondo de Ahorro, en caso de muerte del trabajador	142
Riesgos profesionales. Póliza colectiva para cubrir a los trabajadores	143
Pago de salarios	144
Trabajo de emergencias	145
Modificación del rol de turno	146
Tableros para boletines , reuniones, circulares, etc.	147
Uso de medios de comunicación telefónica, radiales, valija, etc., para Junta Directiva del Sindicato y Delegados	148
Viáticos	149
Autorización por faltantes de caja en un año	150
Servicio de soda - precio razonable -	151
Cambio anual días libres trabajadores en turnos	152
Asesoría legal para choferes de la Empresa en caso de accidente	153

## **CAPITULO VIGESIMO CUARTO**

De la Remuneración	
Escala de salarios de la Administración Pública; disfrute del paso al cumplir vacaciones	154
Disfrute del 4% sobre el salario base	155
Cómputo por mes y por día	156
Aguinaldo	157
Aplicación aumentos salariales fijados por el Poder Ejecutivo	158

## **CAPITULO VIGESIMO QUINTO**

De la Vigencia de esta Convención	
Duración	159
Vigencia	160



## PREAMBULO

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



# CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** La presente Convención Colectiva de trabajo regulará las condiciones de trabajo y empleo de todas las personas que presten sus servicios a la "REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO S.A.", bajo su dependencia permanente y directa y por una remuneración de cualquier clase o forma.

**Artículo 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 encuentren disfrutando temporalmente de vacaciones, licencias de cualquier clase o que ocupen una vacante mientras se tramitan los concursos internos, así como aquellos otros casos excepcionales en que su celebración resulte procedente conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar.

3.- **POR OBRA DETERMINADA:** Que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa y en el cual sin previa fijación de tiempo el objeto de servicio subordinado será la obra producida; y

4. **DE APRENDIZAJE:** Que se formalice conforme a las disposiciones de la Ley de Aprendizaje, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias, y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.

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

**Artículo 4.** La presente Convención Colectiva tiene 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 Auditores, Asesores, directores de Area y Jefes de Departamento.

La Secretaría de Junta Directiva , secretarías 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.

**Artículo 5.-** La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier otro conflicto económico y social, que no se haya resuelto por medio de este Convenio, deberá formularse por escrito y las partes se obligan a darle trámite y respuesta dentro de un término máximo de quince días hábiles. Para estos efectos, la Empresa estará representada por 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 el cual actuará como árbitro arbitrador y definirá en última instancia.

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

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

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

## CAPITULO II

### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

**Artículo 9.-** Los representantes de la Empresa y los trabajadores

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

**Artículo 10.-** Los trabajadores de la Empresa deberán obedecer órdenes emanadas de su superior jerárquico inmediato o su sustituto, con atribuciones y competencia para darlas, que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del trabajador y que no atente contra su integridad física o moral. Las órdenes deben impartirse en forma clara, comedida y respetuosa.

**Artículo 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**

**Artículo 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.

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

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

## CAPITULO IV

5

### DEL REGIMEN DE DESPIDO

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

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

A solicitud del interesado el asunto podrá ser sometido a revisión ante la Junta de Relaciones Laborales.

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

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

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

## CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

En exploraciones, 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.

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

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

## **CAPITULO VI DEL HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 21.-** En todos los servicios relacionados con operación de plantas y mantenimiento de las mismas, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente con el proceso de refinería, oleoducto, 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 08.00 a 16.00 horas
Tercer turno:	De 16.00 a 24.00 horas

**TURRIALBA:**

Primer turno:	De 23.00 a 07.00 horas
---------------	------------------------

Segundo turno:	De 0.7.00 a 15.00 horas.
Tercer turno :	De 15.00 a 23.00 hor
<b>EL ALTO, GOLFITO Y PUNTARENAS:</b>	
Primer turno:	De 22.00 a 06.00 horas
Segundo turno:	De 06.00 a 14.00 horas
Tercer turno:	De 14.00 a 22.00 horas

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

El horario correspondiente al 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, inmediata mente después de transcurrida la primera hora de ausencia del trabajador, las medidas pertinentes para resolver la situación. Se pagará las horas extraordinarias que se trabajen en esta eventualidad. Si el trabajador no reporta la falta del reemplazante , **no recibirá pago extraordinario.**

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

En caso de apertura de nuevos planteles, éstos 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 registrá por los turnos asignados a Limón.

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

**Artículo 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 lo disfruten por necesidades de la Empresa, deberán reportarlo al Jefe respectivo para efectos de su pago.

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

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

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

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

## **CAPITULO VII**

### **DE LAS VACACIONES**

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

**Artículo 27.-** El término de las vacaciones será:

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

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

Un año de servicio: seis días de su salario ordinario.

De dos a cuatro años de servicio: doce días de su salario ordinario

De cinco a nueve años de servicio: Dieciocho días de su salario ordinario.

De diez a quince años de servicio : veintitrés días de su salario ordinario.

Dieciséis años o más de servicio: Veinticinco días de su salario ordinario.



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

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

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

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

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

El pago de la mora cesará al momento en que el cheque sea recibido y fechado en el lugar habitual donde el trabajador retira su salario.

## **CAPITULO VIII**

### **DE LAS LICENCIAS**

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

1. Por matrimonio: seis días hábiles.
2. Por matrimonio de un hijo: dos días hábiles.
3. Por nacimiento de un hijo: 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 once días naturales de permiso con goce de salario, conforme a su turno. Se encuentran dentro de estas circunstancias el cambio de vivienda, enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, o las causas de fuerza mayor o caso fortuito; pero en todos los casos el trabajador estará obligado a justificar el permiso presentando la prueba idónea que así lo acredite.

**Artículo 33.-** Podrán concederse permisos con o sin goce de salario al trabajador que lo solicite por razones personales, de acuerdo a sus necesidades y tomando en cuenta la importancia del mismo. Esta 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 Área.

En cualquier caso, el trabajador podrá recurrir a la Junta de Relaciones Laborales.

En todos los casos los trabajadores deberán justificar las omisiones de marca, de conformidad con el artículo 54 de esta Convención.

**Artículo 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.

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

## CAPITULO IX

### DE LAS INCAPACIDADES

**Artículo 36.-** En los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros con motivo de la enfermedad accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio del cincuenta por ciento del salario que estuviese devengando.

En caso de incapacidad amparada por la Caja, durante los primeros cuatro días la Empresa reconcerá 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 disponen el presente Convenio y el Código de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

En todos lugares de trabajo donde exista atención médica, los

trabajadores que estén prestando servicios deberán recurrir en primera instancia al Médico de Empresa.

## CAPITULO X

### DE LAS LICENCIAS Y GARANTIAS SINDICALES

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

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

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

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

1. En seminarios internos de capacitación sindical, veinte trabajadores por curso hasta seis seminarios por año y por una semana de duración por seminario.

2. En caso de cursos de capacitación sindical nacional, hasta cinco trabajadores por curso, por un lapso de dos semanas y hasta seis cursos por año.

3. Para cursos de capacitación sindical internacional, a no más de tres trabajadores a la vez, y hasta por dos meses por curso por año.

4. Para asistir a congresos nacionales a no más de seis trabajadores por congreso y hasta por quince días por año.

5. Para congresos internacionales hasta tres trabajadores y hasta un mes por año.

El sindicato avisará a la Empresa:

1. En caso del inciso 1), con cinco días hábiles de anticipación.

2. En los demás casos, con tres días hábiles de anticipación.

En el caso de los veinte trabajadores, no podrán disfrutarlo simultáneamente mas del diez por ciento de los trabajadores de un Departamento.

Si por algún motivo los trabajadores designados para concurrir a los

eventos referidos no pudieran ser sustituidos en sus labores, el Sindicato designará otros para que asistan a dichos eventos.

**Artículo 43.-** La Empresa concederá dos mil quinientos dólares en total al año (\$2.500.00) para hasta cinco trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de caracter sindical internacional.

**Artículo 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 el permiso lo deberán solicitar con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos especiales. En todos los casos deberá mediar solicitud del permiso.

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

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

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

La Licencia será con goce de salario para asistir a 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 incurrirá en ausencia injustificada.

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

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

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

## CAPITULO XI

### DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVAS

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

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

El total de licencias no podrá exceder de veinte días hábiles en un mismo mes calendario por Cooperativa.

## **CAPITULO XII A. DE LA DISCIPLINA**

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

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

Antes de imponer una suspensión o ejecutar un despido la Empresa lo someterá a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. En ambos casos, lo resuelto por la Junta, tendrá carácter 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 o 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 135 de esta Convención.

## **B.- DEL CONTROL DE ASISTENCIA**

**Artículo 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.

Cualquiera otro sistema de control que la Empresa adopte, será comunicado a los trabajadores con un mes de anticipación previa aprobación de la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 52.-** Los trabajadores deberán efectuar 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.

**Artículo 53.-** Cada tarjeta deberá ser marcada solamente por el trabajador a quien corresponda.

**Artículo 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 del plazo máximo de cinco días hábiles, salvo casos excepcionales a criterio de la Junta de Relaciones Laborales.

Los trabajadores que gocen de los permisos que señalan el artículo 33 de esta convención, deberán justificar la falta de marca en sus tarjetas, al reincorporarse a sus labores.

**Artículo 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 le aplicará igual sanción al trabajador a quien se le compruebe haber consentido para que otra persona le marcara su tarjeta.

**Artículo 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.

**Artículo 57.-** Las omisiones de marca que no constituyan ausencia o abandono del trabajo conforme al artículo 54 de esta Convención, 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**

**Artículo 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.

**Artículo 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 que éste podrá dispensarlo.

**Artículo 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.

**Artículo 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 considerará 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

**Artículo 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

**Artículo 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 comienzo de las labores, con el propósito de que la Empresa pueda hacer los movimientos de personal que perjudiquen menos su ausencia al trabajo.

**Artículo 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.



**Artículo 65.-** Las ausencias injustificadas comprobables 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 ausencia y hasta por dos ausencias alternas; suspensión hasta por ocho días;
- 4) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajador.

## **E.- DEL ABANDONO DEL TRABAJO**

**Artículo 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.

**Artículo 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**

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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 ha incurrido en las mismas u otras faltas.

**Artículo 71.-** Cuando se presente un caso a la Junta de Relaciones Laborales, los representantes en ella del Sindicato tendrán derecho a examinar en la Oficina de Personal las hojas de servicio de los trabajadores a quienes se ha impuesto o contra quienes se solicite una sanción.

**Artículo 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.

**Artículo 73.-** En todo caso el trabajador afectado podrá recurrir a las autoridades de Trabajo que estime conveniente.

## CAPITULO XIII

### DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Artículo 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.

**Artículo 75.-** La Comisión de Salud Ocupacional estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

**Artículo 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-honorem y desempeñados fuera de las horas de trabajo. Si ese cometido se realizara en horas de trabajo, el representante percibirá su salario según su turno.

**Artículo 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.

**Artículo 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 considere necesarias.

2) Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar sus causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros. De igual forma vigilar que las mismas se cumplan.

3) 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 imponerse 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.

**Artículo 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 los representantes de los trabajadores.

**Artículo 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.

**Artículo 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 persistiere el desacuerdo, se someterá en definitiva al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 87.-** La Empresa se compromete a cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en esta Convención, Leyes y Reglamentos respectivos, en todos sus centros de trabajo.

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

**Artículo 86.-** La Empresa mantendrá el 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 exámen 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 en sus tareas.

5) Asesorar a la Comisión de Salud Ocupacional sobre la asignación o reubicación de los trabajadores a sus puestos de trabajo, contando con la debida participación del Instituto Nacional de Seguros.

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

**Artículo 87.-** El programa de odontología se ajustará a los siguientes principios:

a) Los trabajadores que utilicen el servicio, deberán cubrir el costo de los materiales para el respectivo tratamiento.

b) La Empresa cubrirá únicamente los salarios y cargas sociales de un odontólogo y su asistente.

c) La Empresa proporcionará otro servicio odontológico rotativo, que operará independientemente del que está funcionando en Limón.

d) La Empresa dará el apoyo administrativo necesario para la marcha de este servicio.

Los programas se regirán por el Reglamento del Servicio de Odontolo-

logía que dicte la Comisión de Salud Ocupacional.

**Artículo 88.-** La Empresa se obliga a brindarle examen médico adecuado, dos veces al año, a todos aquellos trabajadores que están expuestos a contaminación por plomo, así como también a otros trabajadores que se determine, del cual se entregará copia a cada trabajador. La Comisión de salud Ocupacional y sus Comités Auxiliares, indicarán el personal expuesto y fiscalizarán el buen funcionamiento de esta disposición.

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

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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 neofrenox a prueba de ácidos.
- 3) Trapos y otros materiales absorbentes.
- 4) Cobertores apropiados para proteger la ropa y los zapatos.
- 5) Yodo (0.5 %) en ácido acético y glacial.
- 6) Yodo (0.2 %) con solvente "Stoddard".
- 7) Yodo (0.1 %) con alcohol isopropílico.

**Artículo 92.-** La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos antes mencionados, así como los implementos de trabajo.

**Artículo 93.-** La Empresa mantendrá en los planteles de Limón y El Alto, así como en los otros centros de trabajo que estime necesario, una ambulancia durante las veinticuatro horas del día preparada para transportar al Hospital o al lugar donde deban prestarse los primeros auxilios, al trabajador que se accidentare o enfermarse gravemente, en ausencia de ambulancia en otros Centros, la empresa mantendrá en los planteles en que se labore las veinticuatro horas, un vehículo disponible para ese propósito.

**Artículo** 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 de 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.

**Artículo 95.-** 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.

**Artículo 96.-** La inyección de T.E.L. siempre deberá ser llevada a cabo por dos trabajadores como mínimo, que deberán alternarse en la inyección como máximo cada dos horas.

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

**Artículo 97.-** La Empresa suministrará a los trabajadores que laboren en la inyección del T.E.L. equipo especial para realizar esa labor de manera segura, de acuerdo con las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguros y la Comisión de Salud Ocupacional de la Empresa. En lo que se refiere a calcetines, ropa interior y overoles, la Empresa está obligada a suministrarlos sin costo alguno, absolutamente limpios y a sustituirlos conforme se vayan deteriorando.

**Artículo 98.-** 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, que también estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 95 de esta Convención.

**Artículo 99.-** 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.

**Artículo 100.-** Por la inyección de T.E.L., el trabajador percibirá mensualmente una bonificación de trescientos cincuenta colones adicionales a su salario base.

**Artículo 101.-** Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario base uniforme.

## **CAPITULO XIV**

### **DE LOS DIAS FERIADOS**

**Artículo 102.-** Además de los días feriados pagados por ley, la Empresa pagará los días 15 de agosto y 12 de octubre y , para los trabajadores que laboran en los planteles de El Alto, el día 2 de agosto.

**Artículo 103.-** 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**

**Artículo 104.-** La Empresa reforzará los programas de capacitación buscando una mayor eficiencia y mejor desempeño de los trabajadores; dichos programas así como los candidatos que disfruten de los mismos, deberán ser aprobados por la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo 105.-** La Empresa destinará la suma de un millón seiscientos 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 asignadas por la Junta de Relaciones Laborales previa recomendación del Departamento 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 del citado Departamento, 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: . en los cursos lectivos.

## CAPITULO XVI

### DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

**Artículo 106.-** En caso de fallecimiento de un trabajador la Empresa cubrirá por concepto de "ayuda para el sepelio" y "funeral" la suma de quince mil colones, que se entregarán a la persona que el trabajador haya designado por escrito. En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos dependientes del trabajador, la Empresa cubrirá la suma de siete mil quinientos colones.

En caso de fallecimiento de sus padres dependientes, la suma de cinco 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 setenta y cinco 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.

**Artículo 107.-** La Empresa girará la suma de mil quinientos colones al trabajador que contraiga matrimonio.

**Artículo 108.-** La Empresa girará la suma de tres mil colones por el nacimiento de cada hijo del trabajador. Si concurriere la condición de dos trabajadores padres del hijo o hijos nacidos, solo disfrutará de este derecho uno de ellos.

**Artículo 109.-** La Empresa aportará la suma de quinientos 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 presenten.

La Empresa continuará organizando y financiando las actividades socio- culturales de fin de año, para todos sus trabajadores.

**Artículo 110.-** La Empresa destinará la suma de doscientos setenta y cinco 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.

**Artículo 111.-** La Empresa mantendrá en la Refinería los autobuses, uno de los cuales en caso de necesidad y previa solicitud del Sindicato a la Jefatura superior del Plantel, se usará en las actividades deportivas o culturales que así lo justifiquen.

**Artículo 112.-** Contra factura, los trabajadores recibirán hasta un mil colones para la adquisición de lentes, que les haya sido recetados por la Caja Costarricense de Seguro Social.

## **CAPITULO XVII DE LOS INCENTIVOS**

**Artículo 113.-** Las partes convienen en mantener actualizados los Reglamentos sobre Incentivos, Méritos, Capacitación, Profesionalización, Becas y Otros.

La junta de Relaciones Laborales aprobará cualquier modificación.

**Artículo 114.-** 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.**

PERIODO DE UN AÑO :	BONIFICACION
0	Doce días de su salario ordinario
Hasta uno	Once días de su salario ordinaria.
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 accidentes de trabajo durante el año, no contará para los efectos de esta cláusula los días de incapacidad que se

deriven de dicho accidente.

5) Ir. acidad 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.

**Artículo 115.-** 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 planta, torres de destilación y estructuras, chimeneas, tanques de almacenamiento, en alturas mayores de diez metros, midiéndose la altura desde la superficie del piso de la planta o instalación en que se haga los trabajos.

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

**Artículo 116.-** Cuando los soldadores en mantenimiento de oleoducto en caliente (gases) laboren en condiciones excepcionales o fuera de lo normal, a criterio del Jefe Inmediato, la Empresa pagará un salario adicional equivalente a un cincuenta por ciento de lo devengado; este bono se denominará de "Oleoducto".

**Artículo 117.-** En concepto de bonificación por temperaturas, la Empresa pagará un salario adicional equivalente al cien por ciento de lo devengado, cuando se labore en el interior de las unidades de las instalaciones con temperatura de 45 a 55 grados centígrados; a los que ejecuten trabajos de reparación en el exterior de torres de destilación y calderas en operación que registren también en el exterior temperaturas de 45 a 55 grados centígrados; aún cuando el trabajo se ejecute en el exterior de dichas instalaciones bajo techo, tales como compresores, etc.

**Artículo 118.-** En los casos de los tres artículos anteriores, el trabajador no podrá recibir más del doble de su salario.

## **CAPITULO XVIII**

### **DE LA CLASIFICACION, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

**Artículo 119.-** La Empresa mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos, donde se describirán los requisitos mínimos, así como las tareas típicas correspondientes a cada categoría.

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

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

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

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

**Artículo 122.-** 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 hagan 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 sustituido. Para hacer las sustituciones de empleados de superior categoría, la Empresa escogerá trabajadores de categoría inferior respetando el escalafón. Sin embargo, antes de hacer el trámite de llenar la plaza vacante, la Empresa someterá a estudio de la Junta de Relaciones Laborales el caso, y esta 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 sesenta 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.

**Artículo 123.-** Cuando un trabajador sea reclasificado en un puesto de superior categoría, éste no estará sujeto a período de prueba.

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

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

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

Las vacantes temporales u ocasionales se llenarán con personal que labore en la Empresa, salvo casos de inopia comprobada. Para las vacantes definitivas se ajustará a lo descrito en el artículo 123 o se convocará a concurso interno, para lo cual la Empresa publicará con suficiente antelación, en las pizarras 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.

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

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

**Artículo 126.-** 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 efecto 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.

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

## CAPITULO XIX

### DE LA BOLSA DE TRABAJO

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

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

## CAPITULO XX

### DE LAS RELACIONES LABORALES

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

**Artículo 129.-** Esta Junta tendrá por objeto considerar y resolver todos los problemas laborales, disciplinarios, de clasificación, de seguridad, que se registren en la Empresa y que afecten tanto al sector laboral como al patronal.

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

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

**Artículo 131.-** Cuando se presenten problemas laborales en los centros de trabajo, el Sindicato tratará de resolverlos con el Jefe inmediato del quejoso; a ese efecto, la Empresa concederá permiso hasta por tres días hábiles con goce de salario, a un director o delegado del Sindicato que éste designe, para que colabore de inmediato en su solución, de no resolverse, pasará a la Junta de Relaciones Laborales.

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

Las investigaciones las realizará la Secretaría de la Junta 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.

**Artículo 133.-** Las sesiones de la Junta se asentarán en actas, que deberán ser firmadas por los miembros asistentes. Copia debidamente firmada se entregará al Sindicato.

**Artículo 132.-** Cuando no se obtuviere una única recomendación o resolución en virtud del desacuerdo de los integrantes de la Junta, el asunto se elevará a la Gerencia para que lo decida. Recibido el expediente en la Gerencia, ésta en un plazo de cinco días hábiles dará audiencia a las partes por tres días hábiles para que se manifiesten sobre el asunto.

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

Su silencio dará por agotada esta vía .

Vencidos los ocho días hábiles o en su caso notificada la resolución de la Gerencia, el interesado o el Sindicato, dentro de un plazo de ocho días hábiles podrán someter el asunto a conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien resolverá .

La Empresa se obliga a asistir a las audiencias que se le señalen.

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

**Artículo 135.-** En las reuniones ordinarias se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita, que deberá ser entregada a los miembros de la Junta por lo menos con cinco 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 tratare de un trabajador suspendido, éste deberá ser reinstalado en su puesto con el pago de salarios caídos, pero el asunto seguirá hasta obtener resolución definitiva.

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

**Artículo 136.-** Cuando la Junta de Relaciones Laborales emitiera una recomendación o resolución por simple mayoría será de obligatorio acatamiento, y se ejecutará dentro del plazo que se acuerde.

## **CAPITULO XXI**

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

**Artículo 137.** El Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda y Garantía, creado por la Empresa y el Sindicato en la Convención Colectiva de trabajo de

1978, continuará rigiéndose por los siguientes principios:

a) Su Junta Administrativa estará integrada por dos representantes de la Empresa con sus respectivos suplentes y dos de los trabajadores y sus respectivos suplentes, nombrados éstos por el Sindicato. Desempeñarán sus cargos ad-honorem y la Presidencia la ejercerá la representación sindical. b) La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal.

c) Su capital estará compuesto por un aporte patronal de un ocho por ciento de la planilla mensual y un cinco 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 le 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 134 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 pensión alimenticia.

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 y con el fin de resolver los problemas de vivienda, la Empresa dará un aporte de hasta treinta millones de colones, previa presentación y aprobación de los respectivos ajustes administrativos que garanticen una adecuada utilización de esos Fondos. El Fondo destinará cinco millones de colones de esos treinta para fortalecer el capital de trabajo de COOPERECOPE.

Los aportes de la Empresa para hacer efectivos los programas de vivienda no serán reembolsables a la Empresa.

Asimismo las partes se comprometen a dotar de personería Jurídica a dicho Fondo. El aporte patronal será igualmente administrado por el Fondo de Ahorro.

**Artículo 138.-** 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 asu vez, vender los lotes de esa urbanización al costo a los trabajadores que aquí así lo soliciten y que llenen todas las formalidades que exige el Reglametno del Fondo.

## **CAPITULO XXII**

### **DE LAS JUBILACIONES**

**Artículo 139.-** 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.

**TRANSITORIO:** Considerando los estudios existentes a la fecha, y para determinar su factibilidad y viabilidad de un Programa de Jubilaciones, la Empresa contratará los servicios actuariales necesarios.

## **CAPITULO XXIII**

### **DE LOS BENEFICIOS GENERALES**

**Artículo 140.-** A solicitud del interesado, la Oficina de Personal le permitirá examinar su expediente personal.

**Artículo 141.-** La Empresa otorgará conforme a la costumbre, servicio gratuito de transporte a sus trabajadores desde el centro de Limón hasta el lugar de trabajo y viceversa. 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, en La Garita y en Barranca, conforme a la costumbre.

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



**Artículo 142.-** 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.

La cobertura de esa póliza será de cien mil colones por cada trabajador.

**Artículo 143.-** La Empresa se compromete a que la Póliza Colectiva contra Riesgos Profesionales cubra a los trabajadores conforme a los artículos 193, siguientes y concordantes del Código de Trabajo. (Ley sobre Riesgos del Trabajo).

**Artículo 144.-** La Empresa hará los pagos a sus empleados dentro de las horas laborales del pagador. De no ser posible hacerlo, proporcionará transporte a sus empleados para que hagan el respectivo retiro de pago.

**Artículo 145.-** Cuando la Empresa necesite por emergencia los servicios de un operador o de cualquiera otro trabajador, le reconocerá un mínimo de cuatro horas extra, aunque el trabajador dure menos de la jornada respectiva. Para tal efecto, la Empresa proporcionará el transporte de ida y regreso.

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

**Artículo 146.-** Cuando se modifique un rol de turnos para jornadas continuas en forma tal que un trabajador que debería trabajar en jornada nocturna solo trabaje por un tiempo permanente en jornada diurna, se deberá ajustar la remuneración del trabajador en forma tal que ésta sea igual al salario que devengaría si el rol de turno no hubiere sido modificado.

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

**Artículo 147.-** La Empresa mantendrá en cada una de sus instalaciones un tablero para colocación de boletines sobre reuniones, circulares y otros escritos de interés sindical, en el entendido de que no aparecerán en dichos tableros materiales que causen detrimento o sea ofensivo a cualquier persona o a la Empresa.

**Artículo 148.-** La Empresa permitirá, de acuerdo a sus posibilidades, a los miembros de la junta Directiva del Sindicato y a los

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

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

**Artículo 149.-** La Empresa se compromete a cubrir los viáticos y transportes de los trabajadores conforme al Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, aprobado por la Contraloría General de la República, cuando en el desempeño de sus funciones se requiera cubrir dichos gastos.

**Artículo 150.-** La Empresa conviene en admitir las sumas y condiciones que determina el Reglamento de Fondos de Diferencias de Caja Chica, siempre y cuando no medie dolo por parte del Encargado.

La Empresa hará del conocimiento del Sindicato las reformas respectivas.

**Artículo 151.-** La Empresa continuando con su política de mantener el precio razonable de los alimentos que se expenden en la soda, cobrará treinta colones por almuerzo durante el año 1987. Durante 1988 cualquier variación de precios será resuelta conforme al artículo 5 de esta Convención.

**Artículo 152.-** En aquellos planteles donde se labore las veinticuatro horas al día, la Empresa deberá cambiar, a partir del primero de enero de cada año, los días libres de sus trabajadores que trabajan en turnos.

**Artículo 153.-** 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**

**Artículo 154.-** 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.

#### **INTERPRETACION AUTENTICA:**

Se interpreta auténticamente esta norma en el sentido de que la

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

**Artículo 155.-** 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.

**Artículo 156.-** Los salarios fijados mensualmente en el Manual Descriptivo de Puestos, se computarán por cada mes calendario.

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

**Artículo 157.-** 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.

**Artículo 158.-** De conformidad con el artículo 162 de la Convención Colectiva de Trabajo que rigió durante el período de 1985-1986, la Empresa para 1987, 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**

**Artículo 159.-** Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años, contados a partir del 1o. de enero de 1987, salvo en cuanto a salarios, los que serán revisados anualmente y el resultado entrará en vigencia el primero de enero del año de que se trate.

**Artículo 160.-** La presente Convención Colectiva de Trabajo 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 día cinco de marzo de mil novecientos ochenta y siete.

### **POR LA EMPRESA:**

Dr. Roberto Dobles Mora  
PRESIDENTE  
Ing. Jorge Castro Echeverri  
GERENTE GENERAL  
Lic. Carlos García Alvarado  
Ing. Mitzi Osorio Sandoval  
Lic. Alfonso de la O Alvarez  
Lic. Milton Ruiz Guzmán  
Ing. Humberto Porta Caldera  
Ing. Jaime Rodríguez Salazar  
Sr. Rodrigo Escalante Herrera  
Sr. Eduardo Hernández González  
Lic. José Joaquín Soto Chavarria

### **POR EL SINDICATO**

Sr. Gilbert Brown Young  
SECRETARIO GENERAL  
Sr. Roland Esna Williams  
Sr. Enos Taylor Brown  
Sr. Víctor Álvarez Vega  
Sr. William Hernández Zúñiga  
Sr. Elías Quintero Araúz  
Lic. Jorge A. Salazar Solís

### **POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Lic. Alfonso Solórzano Rojas  
Jefe departamento de relaciones de trabajo.

Sra. Soledad Durán de la Paz  
Técnico Laboral