



CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

ARTICULO 2. Las relaciones o contratos de trabajos 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 vengan 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.

En los casos de contratos a tiempo determinado o plazo fijo y obra determinada, no se podrá volver a contratar al mismo trabajador si no ha pasado un plazo superior a tres meses después de la expiración del plazo o de la terminación de la obra.

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

ARTICULO 4. La presente convención colectiva tiene el carácter de Ley Profesional para:

1. Las partes que la suscriben.

2. Las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la empresa y

3. Los que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Empresa.

Se exceptúan de la aplicación de la presente Convención Colectiva de trabajo al Presidente, Gerente General, Gerentes de Area, Auditor General, Sub-Auditor General, por ser los funcionarios que participan de la gestión pública de la Administración.

Por la naturaleza de sus cargos, la presente Convención se aplicará al siguiente personal: Sub-Audidores de Área, Asesor Legal General, Asesores y Asistentes de la Presidencia y de la Gerencia General y Directores de Área, excepto en lo que se refiere al libre nombramiento, remoción y régimen disciplinario en general.

Por conveniencia e interés empresarial la función de Secretario de Actas de la Junta Directiva y en atención al grado de confianza que requiere el puesto, el mismo será desempeñado por un funcionario de nivel profesional, el cual será designado por la Junta Directiva de la Empresa.

Lo anterior en el entendido de que el funcionario que ocupe dicho puesto será de libre traslado y permuta en el momento que la Junta Directiva lo considere oportuno.

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

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

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

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

CAPITULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

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

ARTICULO 10. Los trabajadores de la Empresa deberán obedecer órdenes emanadas de su superior jerárquico inmediato o su sustituto, con atribuciones y competencia para darlas, que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del trabajador y que no atente contra su integridad física o moral.

Las órdenes deben impartirse en forma clara, comedida y respetuosa.

ARTICULO 11. Para evitar cualquier confusión en el cumplimiento del artículo anterior, la Empresa mantendrá en los tableros de los distintos lugares tablas de organización que claramente demuestren la posición jerárquica de personas autorizadas para dar órdenes.

CAPITULO III

DEL PERIODO DE PRUEBA

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

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

DEL REGIMEN DE DESPIDO

ARTICULO 14. Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba; será considerado como trabajador permanente de la Empresa y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causal es 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.

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

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

Previamente a proceder conforme a este artículo, la Empresa someterá el asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

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

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 21. En todos los servicios relacionados con operación de plantas y mantenimiento de las mismas, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente con el proceso de refinería, oleoducto, actividad portuaria, 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 08.00 horas

Segundo turno: De 16.00 a 24.00 horas

Tercer turno: De 08.00 a 16.00 horas

EL ALTO, GOLFITO, PUNTARENAS, TURRIALBA, SIQUIRRES y LA GARITA:

Primer turno: De 23.00 a 07.00 horas

Segundo turno: De 15.00 a 23.00 horas

Tercer turno: De 07.00 a 15.00 horas

AEROPUERTO JUAN SANTAMARIA:

Primer turno: De 22.00 a 06.00 horas

Segundo turno: De 14.00 a 22.00 horas

Tercer turno: De 06.00 a 14.00 horas

Los trabajadores a que se refiere este artículo, estarán obligados a rotar en los diferentes turnos de trabajo, con el objeto de que en el curso de un ciclo completo, cuyo periodo 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 tercer turno se considerará jornada ordinaria diurna. El horario del primero y segundo turno se considerarán jornadas nocturnas y se pagarán dos horas extraordinarias por día de trabajo.

Queda expresamente convenido que los trabajadores no podrán abandonar las labores que estén desempeñando, si a la terminación de la respectiva jornada no se ha presentado el trabajador que debe hacerse cargo del mismo puesto. En ningún caso se trabajará más de dos turnos consecutivos. En todo caso deberá comunicarse al jefe inmediato quien a su vez tomará, inmediatamente después de transcurrida la primera hora de ausencia del trabajador, las medidas pertinentes para resolver la situación. Se pagarán las horas extraordinarias que se trabajen en esta eventualidad.

Si el trabajador no reporta la falta del reemplazado a su superior inmediato, no recibirá pago extraordinario.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 23. Los trabajadores disfrutarán de un periodo de descanso de quince minutos pagados durante el curso de la jornada, que se otorgará de acuerdo de las disposiciones que se tomen y las necesidades de 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, deberá reportarlo al Jefe respectivo para efectos de su pago.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

Los días inhábiles que se tengan que trabajar, en aquellos centros de trabajo en que no se dispone del servicio de soda o restaurante contratado por la Empresa, los trabajadores tendrán derecho a recibir en efectivo, la suma equivalente a lo estipulado en el reglamento citado.

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES

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

Si el trabajador se ausenta de su trabajo por incapacidad que no sea por riesgo profesional, permiso sin goce de salario o cualquier otra causa análoga, verá disminuido su derecho de vacaciones y el bono vacacional a razón de un doceavo por cada treinta días naturales de ausencia.

Las incapacidades que sufra el trabajador por enfermedades terminales, se someterán a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para determinar si procede o no el disfrute de las vacaciones y el respectivo bono vacacional.

ARTICULO 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.

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

Un año de servicio: siete días de su salario oficial ordinario.

De dos a cuatro años de servicio: catorce días de su salario oficial ordinario.

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

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

De dieciséis a veinte años de servicio: veintisiete días de su salario oficial ordinario.

De veintiún a veinticinco años de servicio: veintinueve días de su salario oficial ordinario.

Veintiséis o más años de servicio treinta días de su salario oficial ordinario.

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

(Derogado por el voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002).

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

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

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

ARTICULO 31. La Empresa señalará la época en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se 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.

Cuando el trabajador sufra atraso en la entrega del cheque de sus vacaciones, la empresa deberá pagarle los días de atraso sin que esto sea objeto de disminución en el número de días hábiles que tiene derecho a disfrutar de vacaciones.

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

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

- 1. Por matrimonio:** seis días hábiles.

- 2. Por matrimonio de un hijo** dos días hábiles.

- 3. Por nacimiento de un hijo:** dos días hábiles

- 4. Por fallecimiento de los padres:** cuatro días hábiles.

- 5. Por fallecimiento de cónyuge o hijos:** cinco días hábiles

- 6. Por fallecimiento de un hermano:** dos días hábiles.

En casos especiales, el jefe de Sección o Departamento concederá hasta quince 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.

ARTICULO 33. Podrán concederse permisos sin o con goce de salario, según su turno, 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 250 días naturales al año. Los primeros 180 días lo serán con 0 sin goce de salario y los restantes 70 días sin goce de salario. Los primeros 90 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 demarca, de conformidad con el artículo 54 de esta Convención.

(Derogado por el voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002).

ARTICULO 34. De conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, los permisos sin goce de salario no interrumpen, pero si suspenden la continuidad en el trabajo y por lo tanto el trabajador que los disfrute conserva plenamente todos los derechos establecidos en las leyes y regulaciones derivadas de la antigüedad en el servicio.

ARTICULO 35. Cuando un trabajador 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

ARTICULO 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 enfermedad o accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio en dinero, que sumado al que pague la Institución aseguradora, sea igual a 1100% del salario que estuviese devengando el servidor.

En caso de incapacidad amparada por la Caja, durante los primeros tres días la Empresa reconocerá a los trabajadores un subsidio del cien por ciento, que se calculará con base en el reporte del subsidio contenido en la última orden patronal emitida por la Caja.

Ese subsidio nunca será inferior al salario total del trabajador.

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

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

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 re ubicará el trabajador en una función compatible con el nuevo estado físico, si no pudiere re ubicarlo por situaciones atinentes al trabajador, se estará a lo que disponen el presente Convenio y el Código de Trabajo.

Asimismo, la Empresa cubrirá un cincuenta por ciento del salario devengado, en carácter de subsidio, al trabajador que sufra incapacidad causada por accidente de tránsito, que no constituya riesgo profesional y cuando las respectivas pólizas no alcancen para cubrir este subsidio.

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

ARTICULO 38. la trabajadora en estado de gravidez, gozarán 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.

Al mismo descanso de tres meses tendrá derecho la trabajadora que adopte un menor de edad para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, el descanso, se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del menor. Para esto la trabajadora interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se hagan constar los trámites de adopción.

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

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

Si el Seguro Social local determina que un trabajador debe a 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 los lugares de trabajo donde exista atención médica, los trabajadores que estén prestando servicios deberán recurrir en primera instancia al Médico de Empresa.

CAPITULO X

DE LAS LICENCIAS y GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 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.

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

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

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

1. En seminarios internos de capacitación sindical, veinte trabajadores por curso hasta seis seminarios por año y por una semana de duración por seminario .
2. En caso de cursos de capacitación sindical nacional, hasta cinco trabajadores por curso, por un lapso de dos semanas y hasta seis cursos por año.
3. Para cursos de capacitación sindical internacional, a no más de tres trabajadores a la vez, y hasta por dos meses por curso por año.

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

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

El sindicato avisará a la Empresa:

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

En los demás casos, con tres días hábiles de anticipación. En el caso de los veinte trabajadores, no podrán disfrutarlo simultáneamente más del diez por ciento de los trabajadores de un Departamento.

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.

ARTICULO 43. La Empresa concederá cuatro mil quinientos dólares en total al año (\$4.500.00) para hasta cinco trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical internacional.

ARTICULO 44. La Empresa concederá licencia con goce de salario, según su turno, a la Junta Directiva del Sindicato, delegados ya tres de los miembros de la Comisión Revisora de Cuentas, Tribunal Electoral y Comité de Etica y Disciplina para que atiendan asuntos de su cargo. Las personas que vayan a utilizar el permiso, lo deberán solicitar ante el Jefe del Departamento o en su defecto ante el superior en grado, con 24 horas de anticipación, salvo casos especiales. En todos los casos deberá mediar solicitud del permiso.

El total de dichos permisos no podrá exceder de 162 días hábiles en un mismo mes calendario.

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

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

La licencia será con goce de salario para asistir a dos asambleas anuales, a opción del Sindicato. El afiliado que no asista a esas actividades y aproveche los permisos incurrirá en ausencia injustificada,

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

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

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

CAPITULO XI

DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVAS

ARTICULO 48. La Empresa concederá licencia con goce de salario hasta cinco trabajadores por año, por un mes calendario para cada uno que podrá ser fraccionado, para atender cursos de capacitación y asistencias a congresos de carácter cooperativo nacionales e internacionales.

Además, la Empresa concederá mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América al año para hasta cuatro trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter cooperativo

Internacional.

ARTICULO 49. La Empresa concederá licencia con goce de salario según su turno a los miembros del Consejo de Administración, al Gerente ya 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 podrán exceder de cuarenta y cinco días hábiles en un mes por cooperativa.

Igualmente reconoce el derecho de los miembros del Consejo de Administración de COOPERECOPE para que puedan celebrar reuniones con los trabajadores en los locales de los diferentes centros de trabajo, siempre que no obstaculicen el normal funcionamiento de las labores en el lugar visitado y previo aviso a la empresa.

CAPITULO XII

A. DE LA DISCIPLINA

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

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

Antes de imponer una suspensión o ejecutar un despido, la Empresa lo someterá a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. En ambos casos, lo resuelto por la Junta, tendrá carácter obligatorio para ambas partes.

De las amonestaciones por escrito, la Empresa enviará copia a la Junta de Relaciones Laborales. Tratándose de las faltas de hurto, robo o agresión, la Empresa podrá suspender al trabajador con goce de salario 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, también con goce de salario.

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.

B. DEL CONTROL DE ASISTENCIA

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

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.

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

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

ARTICULO 54. La omisión de una marca en la tarjeta a cualquiera de las horas de entrada o salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando el trabajador no justifique esa omisión dentro del plazo máximo de ocho 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, deberá justificar la falta de marca en sus tarjetas, al reincorporarse a sus labores.

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

a) Suspensión hasta por ocho días la primera vez y,

b) Despido sin responsabilidad patronal la segunda vez.

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

En estos casos, la Empresa, a solicitud del trabajador, pagará el auxilio de cesantía correspondiente, conforme a lo dispuesto por el artículo #142 de esta Convención.

ARTICULO 56. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, dejará de imponerse la sanción disciplinaria si el trabajador que marcó la tarjeta o aquel 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.

C. DE LAS LLEGADAS TARDIAS

ARTICULO 57. El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya designado, exactamente a la hora indicada para el inicio de su jornada.

ARTICULO 58. Se considera llegada tardía la presentación al lugar de trabajo en horas de la mañana, de la tarde o de la noche, después de diez minutos de la hora señalada para el comienzo de labores. En casos muy calificados, el trabajador podrá justificar ante su jefe inmediato la llegada tardía, caso en el cual éste podrá dispensarlo.

ARTICULO 59. 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.

En estos casos, la Empresa, a solicitud del trabajador, pagará el auxilio de cesantía correspondiente, conforme a lo dispuesto por el artículo #142 de esta Convención.

ARTICULO 60. 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 escrita del superior, podrá autorizarse el trabajo.

En todo caso, se pagará únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

D. DE LAS AUSENCIAS

ARTICULO 61. Se considerará ausencia, la falta a un día completo de trabajo; la falta a una fracción de la jornada se computará como la mitad de una ausencia.

No se pagará el salario de los días no trabajados, excepción hecha, de los casos señalados en esta Convención y el Código de Trabajo.

ARTICULO 62. 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

ARTICULO 63. Las ausencias por enfermedad se justificarán con la presentación del certificado médico correspondiente, extendido por profesionales de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, o cualquier medio idóneo de justificación.

ARTICULO 64. Las ausencias injustificadas, computables al final de un mes calendario, se sancionarán de la siguiente forma:

- a. Por la mitad de una ausencia, amonestación escrita;
- b. Por una ausencia suspensión hasta por dos días;
- c. Por una y media ausencias, suspensión hasta por cuatro días.
- d. Por dos ausencias alternas suspensión hasta por ocho días;
- e. Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajador.

E. DEL ABANDONO DEL TRABAJO

ARTICULO 65. Es absolutamente prohibido a todo trabajador hacer abandono sin causa justificada de la labor que le ha sido encomendada, dentro de las jornadas establecidas en esta Convención, sin permiso del Jefe o superior inmediato.

ARTICULO 66. 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;
- 3. Con despido la tercera vez.

La falta grave será sancionada con despido.

F. DE LA APLICACION DE SANCIONES

ARTICULO 67. Salvo que expresamente se estipule lo contrario en esta Convención, las faltas cometidas por los trabajadores serán computadas dentro de un mes calendario.

No podrá imponerse una sanción si previamente no se ha impuesto la anterior en grado, de conformidad con lo que dispone el inciso e) del artículo 68 del Código de Trabajo, en cuanto a suspensiones.

ARTICULO 68. Para imponer cualquier sanción dirigida al trabajador se tomará en cuenta su antigüedad en la Empresa, su hoja de servicio, la importancia del cargo que desempeña y la gravedad de la falta.

ARTICULO 69. 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.

ARTICULO 70. 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.

ARTICULO 71. Las faltas graves, en cuanto no estuvieren tipificadas expresamente en esta Convención, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo que establece el despido y mediante el procedimiento establecido en el artículo 50 de la presente Convención.

ARTICULO 72. 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

ARTICULO 73. Conforme a la ley, en la Empresa funcionará una comisión de Salud Ocupacional. Los gastos del funcionamiento de esta Comisión y comités auxiliares serán asumidos por la Empresa. Asimismo la Empresa designará un profesional en la materia, no menos de medio tiempo, para que funja como secretario técnico de esta comisión.

ARTICULO 74. La Comisión de Salud Ocupacional estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa o sus respectivos suplentes.

ARTICULO 75. 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.

ARTICULO 76. La Comisión establecerá en todos los planteles los Comités Auxiliares de Salud Ocupacional, integrados por igual número de representantes de la Empresa y de los trabajadores.

ARTICULO 77. 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, así como las extraordinarias que consideren necesarias.
2. Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra para determinar sus causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes y así prevenir los futuros. De igual forma vigilar que las mismas se cumplan.

3. Solicitar copia de las recomendaciones emitidas por las dependencias encargadas de la Seguridad y la Salud, así como copia de los avisos de riesgo ocurridos en cada centro de trabajo, cuando lo considere pertinente.

4. Recomendar a la Gerencia las sanciones y medidas disciplinarias que debe imponérsele 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.

6. Fiscalizar y resolver sobre la calidad y las condiciones óptimas del servicio de alimentación en todos los centros de Trabajo.

ARTICULO 78. 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.

ARTICULO 79. Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión de Salud Ocupacional, serán obligatorios para la Empresa y los trabajadores, sin perjuicio de lo que dispongan los Organismos Competentes.

ARTICULO 80. 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.

ARTICULO 81. La Empresa proporcionará a los trabajadores sin costo alguno, los elementos de seguridad y herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus tareas, por lo que serán de uso obligatorio.

ARTICULO 82. 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 81 y 83, salvo deterioro causado por el uso normal, o caso fortuito.

Los trabajadores casuales recibirán los equipos adecuados para realizar trabajos a la intemperie y en cuanto a la vestimenta de trabajo, la recibirán conforme la reglamentación vigente, dictada por la Comisión de Salud Ocupacional, reglamentación que entonces forma parte de esta Convención.

La reposición de estos equipos y zapatos de seguridad se hará en forma inmediata, salvo casos excepcionales.

ARTICULO 83. Asimismo, la Empresa otorgará tres juegos de gabachas o la vestimenta necesaria a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, así como por el uso y la costumbre lo requieran.

Se entregarán una vez por año, en el mes de enero, siendo su uso obligatorio.

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

ARTICULO 84. La Empresa se compromete a cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en esta Convención, Leyes y Reglamentos respectivos, en todos sus centros de trabajo.

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

ARTICULO 85. 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 Empresa destinará la suma de seis millones de colones anuales para la adquisición de medicamentos no disponibles en las farmacias de la Caja Costarricense del Seguro Social y que sean recetados por el médico de la Empresa al trabajador. Las partes reglamentarán, en los siguientes treinta días a partir de la firma de esta Convención, la forma en que procederá y justificará este gasto.

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

1. Examen físico a todo el personal del respectivo centro de trabajo, que incluirá: reconocimiento médico previo, periódico y especial; tomar periódicamente presión arterial, peso, pulso y temperatura; determinar el grupo sanguíneo. El examen físico total deberá ser al menos una vez al año.
2. Vigilar dentro de la Empresa todos los factores que podrían afectar la salud de los trabajadores, asesorando en este sentido a la Comisión de Salud Ocupacional y Comités Auxiliares.
3. Suministrar tratamiento de urgencia en caso de accidente así como el control y seguimiento de tratamientos especiales a aquellos trabajadores que así lo requieran.
4. Con base a consideraciones higiénicas, fisiológicas y psicológicas, y previa asesoría del Instituto Nacional de Seguros, efectuar análisis de los puestos de trabajo, emitiendo las correspondientes recomendaciones con el objetivo de lograr una mejor adaptación de los trabajadores 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.

ARTICULO 86. La Empresa brindará servicio de odontología a los trabajadores, pudiendo aprovecharse el servicio ocioso para atender al núcleo familiar. El mismo 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.

e) La Empresa se compromete a proporcionar un servicio odontológico fijo, como parte del complejo administrativo centralizado, que se desarrollará en las inmediaciones del plantel El Alto.

Los programas se regirán por el Reglamento de Servicio de Odontología que dicte la Comisión de Salud Ocupacional.

ARTICULO 87. La Empresa se obliga a brindarle examen médico adecuado, dos veces al año, a todos aquellos trabajadores que determine la Comisión de Salud Ocupacional, del cual se entregará copia a cada trabajador. La Comisión de Salud Ocupacional y sus Comités Auxiliares, indicarán el personal expuesto al uso o manipulación de cualquier sustancia contaminante 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.

El trabajador está obligado a reportar a su superior inmediato y a la Comisión de Salud Ocupacional, cualquier síntoma de envenenamiento por cualquier sustancia a fin de que se tomen las precauciones necesarias.

La Empresa suministrará a los trabajadores que laboren en la manipulación de cualquier sustancia contaminante, 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. Asimismo, la Empresa se obliga a suministrar equipo apropiado para todos los trabajadores que manipulen la carga de productos contaminantes 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 párrafo inmediato anterior.

ARTICULO 88. La Empresa proporcionará zapatos de seguridad al personal que corresponda cada dos años, en el mes de enero, así mismo los repondrá cuando sufran deterioro debido a su uso o causa ajena a la voluntad del trabajador. Para esos efectos, el trabajador deberá entregar los zapatos deteriorados.

ARTICULO 89. La Empresa se compromete a continuar y fortalecer los programas que funcionan en salud y seguridad ocupacional, industrial y ambiental.

ARTICULO 90. La Empresa proporcionará armarios adecuados para guardar los implementos de trabajo.

ARTICULO 91. La Empresa mantendrá los planteles de Limón, El Alto, Barranca, La Garita y Turrialba, 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 accidentará o enfermará gravemente. En ausencia de la ambulancia en otros centros la Empresa mantendrá en los planteles en donde se labore las veinticuatro horas un vehículo disponible para ese propósito.

ARTICULO 92. (inyección de TEL) DEROGADO

ARTICULO 93. (absorbido en el 87)

ARTICULO 94. (inyección de TEL) DEROGADO

ARTICULO 95. (absorbido en el 87)

ARTICULO 96. La Empresa se obligará a suministrar equipo apropiado para todos los trabajadores que manipulen la descarga de barriles de T.E.L.; ya los que realicen labores dentro del área en que tal manipulación se lleve cabo, que también estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 93 de esta Convención.

ARTICULO 97. DEROGADO

ARTICULO 98. DEROGADO

ARTICULO 99. DEROGADO

CAPITULO XIV

DE LOS DIAS FERIADOS

ARTICULO 100. Además de los días feriados pagados por ley, la Empresa pagará los días 2 de agosto y 12 de octubre.

ARTICULO 101. La Empresa otorgará a los trabajadores, con goce de salario según su turno, incluidos los sábados y domingos, asueto con motivo de las fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo en los Cantones donde laboren. Si laboran durante esos días, tendrán derecho al pago doble.

Para los trabajadores que deben laborar el 25 de diciembre y el 1 de enero, la Empresa les reconocerá una bonificación igual al 50% del salario devengado en esos días, si ha tenido que doblar un mínimo de cuatro horas por ausencia del sustituto.

CAPITULO XV

DE LA CAPACITACION y BECAS

ARTICULO 102. La Empresa reforzará los programas de capacitación buscando una mayor eficiencia y mejor desempeño de los trabajadores; dichos programas así como los candidatos que disfruten de los mismos, deberán ser aprobados por la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 103. La Empresa destinará la suma de seis millones quinientos 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 duren los cursos lectivos.

CAPITULO XVI

DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

ARTICULO 104. En caso de fallecimiento de un trabajador la Empresa cubrirá por concepto de "ayuda para el sepelio" y "funeral" la suma de ¢150.000.00 colones. Así mismo, todos los trabajadores permitirán, cuando fallezca un compañero, que del salario percibido de ese mes se retenga a cada uno la suma de ¢300.00 colones. En ambos casos, el dinero se entregará a la persona que el trabajador haya designado por escrito o en su defecto en ausencia de esa designación, se entregara a los derechohabientes del trabajador fallecido, conforme al artículo 85 del Código de Trabajo.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos dependientes del trabajador, o padres dependientes del trabajador, la Empresa cubrirá la suma de ¢ 100.000 colones.

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

Cuando un trabajador se pensione, la suma a aportar será de ¢200.00 colones de parte únicamente de los trabajadores hijos.

ARTICULO 105. La Empresa girará la suma de treinta y cinco mil colones al trabajador que contraiga matrimonio.

ARTICULO 106. La Empresa girará la suma de Diez mil colones por el nacimiento de cada hijo del trabajador. Si concurriere la condición de dos trabajadores padres del hijo o hijos nacidos, sólo disfrutará de este derecho uno de ellos.

ARTICULO 107. La Empresa aportará la suma de Tres millones 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 indicada en concordancia con los programas que se le presenten.

La Empresa continuará organizando y financiando las actividades socioculturales de fin de año, para todos los trabajadores.

(El segundo párrafo fue derogado por el voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002).

ARTICULO 108. La Empresa destinará la suma de 2.500.000 colones anuales ya partir de enero de 1999, para la compra de útiles escolares de los hijos de los trabajadores.

Esa suma será entregada al Sindicato en el mes de enero de cada año y este 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 éste.

En un plazo de seis meses contados a partir de la firma de esta Convención, las partes reglamentarán esta disposición, debiendo establecerse, al menos, las condiciones económicas y composición familiar del trabajador para tener derecho al disfrute del beneficio, de tal manera que la distribución de los útiles se haga en atención a la necesidad económica del beneficiario.

ARTICULO 109. La Empresa mantendrá los autobuses que actualmente existen en los planteles, los cuales, en caso de necesidad, previa solicitud del Sindicato a la jefatura superior del plantel, se usarán en las actividades deportivas o culturales que así lo justifiquen.

ARTICULO 110. Contra factura, los trabajadores recibirán hasta veinticinco mil colones para la adquisición de lentes graduados o correctivos, que les haya sido recetado por la Caja Costarricense del Seguro Social o médico particular. Este derecho sólo podrá disfrutarse una vez por año, salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTICULO 110-BIS: El Centro Infantil que ha venido funcionando, seguir atendiendo a los niños de los trabajadores de Recope, ya sea que la madre trabaje en la Empresa o que ésta sea esposa de un trabajador de Recope, que no disponga de tiempo necesario para la atención de sus hijos durante su jornada laboral.

Su administración estará a cargo de una comisión integrada por: dos representantes del Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines, dos representantes de la Asociación Femenina, de Recope "ASFERE", y dos representantes de los padres de familia usuarios del Centro Infantil.

La Comisión se dará su reglamento y la del Centro infantil.

El Centro podrá ser objeto de los auditorajes que la Empresa considere pertinentes.

Para efecto de su financiamiento, la Empresa aportará, de común acuerdo entre las partes la suma de dinero necesaria para la buena marcha y necesidades del centro.

La Comisión Administradora en los reglamentos que dicte fijará como lo ha venido haciendo, el monto que deben pagar los padres de familia usuarios del centro infantil.

TRANSITORIO: Si los padres de familia así lo convienen la Empresa incluirá, s adquiera instalaciones para la centralización de sus oficinas, centrales, un espacio adecuado para el funcionamiento del Centro Infantil.

CAPITULO XVII

DE LOS INCENTIVOS

ARTICULO 111. Las partes convienen en mantener actualizados los Reglamentos sobre Incentivos, Méritos, Capacitación, Profesionalización, Becas y Otros.

La Junta de Relaciones Laborales aprobará cualquier modificación.

La Empresa, dentro de los tres meses posteriores a la firma de esta Convención, presentará para su aprobación a la Junta de Relaciones Laborales el sistema de incentivos y reglamentación relativos al Programa Modular de Capacitación (PROMOCA) y similares.

ARTICULO 112. 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:

Catorce días de su salario ordinario.

Hasta uno: Trece días de su salario ordinario

Hasta dos: Doce días de su salario ordinario.

Hasta tres: Once días de su salario ordinario.

Hasta cuatro Diez días de su salario ordinario.

Hasta cinco

Nueve días de su salario ordinario.

Esta bonificación será pagada el 15 de febrero de cada año. Toda inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa que la motive, justificada o no, con o sin pago, se tomará en cuenta para la determinación del cálculo de esta bonificación. Se exceptúa de lo anterior únicamente las ausencias por las razones siguientes:

1. Ausencias motivadas por permisos de representación o diligencia sindical, debidamente autorizadas por la Empresa.
2. Ausencias con pago establecido en las Cláusulas 32, 33, 48 y 49.
3. Ausencias motivadas por la designación del trabajador como representante de la Empresa o del país en eventos culturales o deportivos. Nacionales o internacionales.
4. Si el trabajador sufre accidente de trabajo o riesgo in itinere, conforme al inciso a) del artículo 196 del Código de Trabajo, durante el año, no contará para los efectos de esta cláusula los días de incapacidad que se deriven de dicho accidente.
5. Incapacidad otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social por diez días o más días e incapacidades, cualquiera que sea el número de días, producidas por dengue o conjuntivitis. Hospitalización, intervención quirúrgica y su recuperación y la incapacidad post-parto.

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

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

(Derogado por el voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002).

ARTICULO 113. El sistema de calificación periódico por mérito para Jefaturas y Profesionales, se aplicará a todo el personal que labore en la Empresa.

TRANSITORIO: Se acepta la propuesta de la Administración Superior de RECOPE para que se haga el estudio correspondiente para instaurar un modelo de incentivo a la productividad y sea presentado posteriormente a la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.

ARTICULO 114. 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 hagan los trabajos.

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

ARTICULO 115. Cuando los soldadores y sus ayudantes, 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 75% de lo devengado; este bono se denominará de Oleoducto.

ARTICULO 116. 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. Esta bonificación también se pagará a los trabajadores en descarga de barcos en muelles, siempre y cuando se den las condiciones de temperatura establecidas en esta norma.

ARTICULO 117. En los casos de los tres artículos anteriores, el trabajador no podrá recibir más del doble de su salario.

CAPITULO XVIII

DE LA CLASIFICACION, ASCENSOS y CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 118. La Empresa mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos, donde se describirán los requisitos mínimos, así como las tareas típicas correspondientes a cada categoría.

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

ARTICULO 119. DEROGADO

ARTICULO 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.

TRANSITORIO: En materia de valoración y clasificación de puestos, las partes se obligan a lo dispuesto por el acuerdo de Junta Directiva de RECOPE, artículo 5, sesión ordinaria No. 4032-393, celebrada el sábado 25 de marzo de 2006 y artículo 8 de la Sesión Ordinaria No. 4041-402, celebrada el jueves 27 de abril de 2006.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 el tema 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 llenarla plaza vacante, la Empresa someterá a estudio de la Junta de Relaciones Laborales el caso, y ésta en el menor tiempo posible, lo remitirá a la Gerencia para lo que proceda. Este trámite no será necesario en el caso de vacantes ocasionales.

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

La Empresa y el Sindicato en un plazo de 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.

ARTICULO 123. Cuando un trabajador sea reclasificado en un puesto de superior categoría, este no estará sujeto a período de prueba.

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

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 126. La Empresa se obliga a suministrar al Sindicato una lista de su personal, con indicación del nombre de cada uno de los trabajadores, el cargo que desempeña, salario básico oficial, ubicación y fecha de ingreso a la Empresa. Dicha lista se enviará al Sindicato cada dos 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

ARTICULO 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 a 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.

Las partes reglamentarán los concursos externos dentro de un plazo de 90 días contados a partir de la firma de esta Convención. Ese reglamento contendrá, entre otras cosas, regulaciones que permitan a la Organización Sindical fiscalizar esos concursos por medio de la Comisión de Selección de Personal y con la única finalidad de revisar que los candidatos cumplan con los requisitos estipulados en el Manual Descriptivo de Puestos.

Los trabajadores interinos y casuales que tengan no menos de tres meses de prestar servicios para la Empresa podrán participar en los concursos internos.

CAPITULO XX

DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTICULO 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.

Los gastos de su funcionamiento serán asumidos por la Empresa. Cuatro Delegados Sindicales contarán con permiso, con goce de salario según su turno, para asistir a las sesiones de la Junta y sus comisiones; esos permisos no afectan los contenidos en el artículo cuarenta y cuatro de esta Convención ni el quórum a que se refiere el párrafo anterior.

ARTICULO 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.

Recurso pendiente, modificado temporalmente por addendum del 21 de febrero 2005

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.



ARTICULO 134. 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.

Recurso pendiente, modificado temporalmente por addendum del 21 de febrero 2005

ARTICULO 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 trata re 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.

Las partes prepararán y aprobarán, dentro de un plazo de 6 meses, contado a partir de la firma de esta Convención, un reglamento que venga a regular el funcionamiento y procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales, tendiente a agilizar el pronunciamiento de las resoluciones definitivas, con el afán de evitar atrasos en perjuicio de los trabajadores.



ARTICULO 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.

Recurso pendiente, modificado temporalmente por addendum del 21 de febrero 2005

CAPITULO XXI

EL FONDO DE AHORRO, PRESTAMO, VIVIENDA, JUBILACION, RECREACION y GARANTIA

ARTICULO 137. El Fondo de Ahorro, Préstamos, Vivienda, Jubilación, Recreación, 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.

Tres Delegados Sindicales contarán con permiso, con goce de salario según su turno, para asistir a las sesiones de esa Junta y sus comisiones; esos permisos no afectan los contenidos en el artículo cuarenta y cuatro de esta Convención.

b) La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal.

c) Su capital estará compuesto por un aporte patronal de un diez 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 suntuario, 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 excedentes a distribuir 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 setenta y cinco 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 los excedentes a distribuir.

k) El Fondo estará sujeto por lo menos a un auditoraje externo anual.

l) La Junta Directiva deberá reformar y actualizar el Reglamento del Fondo.

m) El Reglamento de Pensiones Complementarias se considerará como un addendum a la presente convención.

TRANSITORIO I: Las partes se comprometen a dotar de personería jurídica al Fondo, y el aporte patronal será igualmente administrado por el Fondo.

TRANSITORIO II: La Empresa ayudará al desarrollo del Centro de Recreación conforme a las necesidades requeridas ya los planos que las partes han tenido a la vista. La Empresa podrá, en atención al uso que los trabajadores hagan de las instalaciones del Centro de Recreación, hacer otros aportes.

TRANSITORIO III: La Empresa aportará la suma de Veinte Millones de colones a fin de ampliar las alternativas de recreación.

TRANSITORIO IV: La Empresa aportará la suma de Diez Millones de colones para que el Fondo fortalezca el desarrollo de actividades de cooperación.

ARTICULO 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 a su 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 Reglamento del Fondo.

CAPITULO XXII

DE LAS JUBILACIONES

ARTICULO 139. DEROGADO

CAPITULO XXIII

DE LOS BENEFICIOS GENERALES

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

ARTICULO 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, Ciudadela 9 de Marzo (El Triunfo), 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, se les proporcionará transporte de San José y Cartago a El Alto y viceversa. En todos los casos se hará conforme al horario establecido.

Para el personal que labora en el Aeropuerto Juan Santamaría, se les reconocerá el valor del transporte en autobús así:

a) Para los trabajadores que residen en San José, de San José al Aeropuerto y viceversa.

b) Para los que residen en Alajuela, de Alajuela al Aeropuerto y viceversa.

La Empresa continuará brindando servicio de transporte gratuito de San José a Limón y viceversa, conforme a la costumbre.

ARTICULO 142. Cuando el trabajador cese por cualquier causa en su contrato de trabajo por tiempo indefinido, la Empresa deberá pagarle el auxilio de cesantía conforme a las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero no mayor de un año, con un importe igual a veinte días de salario;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses;
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio de 24 meses.
- e) No tendrá derecho a acogerse a esta indemnización el trabajador que haya cometido alguna de las faltas especificadas en el artículo 50 de esta Convención;
- f) Para efecto del cómputo del tiempo servido se reconocerán los servicios prestados al Sector Público, siempre y cuando no medie solución de continuidad, ni pago de prestaciones;
- g) Como el importe del bono de asistencia y vacaciones no es salario, no incidirán en el cálculo de esta indemnización;
- h) Para efecto de cálculo se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ARTICULO 143. La Empresa seguirá financiando el Seguro Colectivo de Vida para garantizar en caso de muerte del trabajador, el pago de los créditos otorgados por el Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Jubilación y Recreación y Garantía de la Empresa. El primer beneficiario de póliza deberá ser el Fondo. Así mismo la empresa seguirá cubriendo dicho seguro para los trabajadores que estén adquiriendo casas en el barrio Los Cangrejos en Limón y otros lugares donde se realicen programas de vivienda.

La Empresa continuará pagando la Póliza de Vida que cubre a todos sus trabajadores, cuya cobertura será de un millón de colones.

TRANSITORIO I: La empresa aportará la suma de cinco millones de colones para que el Fondo fortalezca el desarrollo de actividades de cooperación.

ARTICULO 144. La Empresa se compromete a que la Póliza Colectiva contra Riesgos Profesionales cubra a los trabajadores conforme a los artículos 193, siguientes y concordantes del Código de Trabajo. (Ley sobre Riesgos del Trabajo).

ARTICULO 145. La Empresa hará los pagos a sus empleados dentro de las horas laborales del pagador. De no ser posible hacerlo, proporcionara transporte a sus empleados para que hagan el respectivo retiro de pago.

ARTICULO 146. Cuando la Empresa necesite por emergencia los servicios de un operador o de cualquier otro trabajador, le reconocerá un mínimo de cuatro horas extra, aunque el trabajador dure menos de la jornada respectiva. Para tal efecto, la Empresa proporcionará el transporte de ida y regreso.

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

ARTICULO 147. 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 esta sea igual al salario que devengaría si el rol de turno no hubiere sido modificado.

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

ARTICULO 148. La Empresa mantendrá en cada una de sus instalaciones un tablero para colocación de boletines sobre reuniones, circulares y otros escritos de interés sindical, en el

entendido de que no aparecerán en dichos tableros materiales que causen detrimento o sea ofensivo a cualquier persona o a la Empresa.

ARTICULO 149. La Empresa permitirá, de acuerdo a sus posibilidades, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato ya los delegados que operen dentro de los planteles de la Empresa, el uso de los medios de comunicación telefónica, radiales, de valija, así como los de transporte, en el ejercicio de sus funciones.

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

ARTICULO 150. 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.

ARTICULO 151. La Empresa reconocerá a los Cajeros, Encargados de, Fondos de Caja Chica, a los Encargados de los tiquetes de almuerzo ya los Encargados de Especies Fiscales, una asignación, en los términos que se consigna seguidamente, con el objeto de que puedan asumir las posibles diferencias que surgieren con ocasión de su actividad. Es entendido que dicha asignación no procederá cuando medie dolo por parte del trabajador.

La asignación se pagará de la siguiente forma:

a) A los Cajeros que manejen sumas diarias iguales o mayores a ¢5.000.000.00 (cinco millones de colones), se les asignará la suma de ¢8.500 00 (ocho mil quinientos colones) semestrales.

b) A los Cajeros que manejen sumas diarias menores de ¢ 5.000.000.00(cinco millones de colones), se les asignará la suma de ¢8.000.00 (ocho mil colones) semestrales.

c) A los Encargados de Fondos de Caja chica que manejen montos iguales o superiores a ¢1.000.000.00 (un millón de colones), se les asignará la suma de ¢8.500.00 (ocho mil quinientos colones) semestrales.

d) A los Encargados de Fondos de Caja chica que manejen montos inferiores a ¢1.000.000.00 (un millón de colones), se les asignará la suma de ¢6.000.00 (seis mil colones) semestrales.

e) A los Encargados de Fondos de Tiquetes de Almuerzo; y, a los Encargados de Especies Fiscales, se les asignará la suma de ¢3.750.00 (tres mil setecientos cincuenta colones) semestrales.

En el caso de funcionarios que tengan bajo su responsabilidad la administración de más de un fondo, se les aplicará solamente la asignación más alta.

Si al cierre de cada semestre, no existen diferencias, el funcionario tendrá derecho, a título de bonificación, al pago de la asignación que le corresponde.

ARTICULO 152. 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 1995. Durante 1996 cualquier variación de precios será resuelta conforme al artículo 5 de esta Convención.

ARTICULO 153. 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.

ARTICULO 154. 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.

Es entendido que cuando no medie responsabilidad del chofer la Empresa asumirá los gastos por pago del deducible y otros.

CAPITULO XXIV

DE LA REMUNERACION

ARTICULO 155. 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 ya 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.

ARTICULO 156. Los trabajadores mantendrán y recibirán el aumento del cuatro por ciento del salario base por cada año laborado, que han venido recibiendo en virtud de negociaciones anteriores.

ARTICULO 157. Los salarios fijados mensualmente en el Manual Descriptivo de Puestos, se computarán por cada mes calendario.

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

ARTICULO 158. 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.

Los subsidios por incapacidad que pague la Empresa, se incluirán en el cálculo para efectos del pago de aguinaldo.

Por no tratarse de una incapacidad por enfermedad, el descanso obligatorio, antes y después del parto, a que se refiere el artículo 95 del Código de Trabajo, constituye tiempo efectivo de trabajo por lo que los subsidios que se reciban durante ese lapso, se considerarán como salario, únicamente para efecto del cálculo del aguinaldo.

ARTICULO 159. Cuando el índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José excede del seis por ciento anual, en sustitución del aumento general que decretan las autoridades gubernamentales, respectivas, RECOPE hará un reajuste a los salarios base de los trabajadores de la siguiente manera:

a) Del seis por ciento hasta el dieciocho por ciento inclusive, un porcentaje equivalente a la diferencia entre el índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José y el seis por ciento con un tope del doce por ciento.

b) Más de un dieciocho y hasta treinta por ciento inclusive, la mitad del incremento del índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José con un tope de un seis por ciento.

c) El monto máximo de aumento por este mecanismo será de un dieciocho por ciento anual y ocurrirá cuando el índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José sea de un treinta por ciento de la economía del país.

d) Cuando el Índice de precios para los consumidores del área Metropolitana de San José supere un treinta por ciento, el porcentaje de aumento será negociado entre las partes. Dichos ajustes se calcularán por semestres vencidos y se pagarán en forma no acumulativa a partir de los meses de enero y julio de cada año, en la proporción mensual que corresponda según los resultados obtenidos en esta revisión. La dirección de Recursos Humanos de RECOPE en cada oportunidad solicitará al Banco Central, el índice de precios antes dicho del respectivo semestre y procederá a efectuar los reajustes correspondientes al salario.

En caso de que el índice citado no haya excedido en el respectivo semestre al seis por ciento, se aplicará a los trabajadores los aumentos reajustes y reconocimientos salariales, ya sea al salario base o a los otros rubros del salario (incentivos económicos) que la Institución, el Poder Ejecutivo o el Servicio Civil haya otorgado en ese período a los profesionales, funcionarios o empleados públicos en general.

TRANSITORIO ÚNICO: las partes acuerdan: Aplicar un aumento a partir del 1 de enero de 2002 a todos los trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. de un 6.11% a la base salarial de cada uno de ellos. Este 6.11% del aumento salarial a la base, se ejecutará de la siguiente forma:

- a) Se aplicará y pagará a partir del 1 de enero de 2002 un aumento de 3.27% a la base, pago retroactivo que se hará efectivo a partir de la segunda quincena del mes de julio del año 2002.

- b) El pago del saldo del porcentaje indicado (2.84), a favor del trabajador, se hará efectivo en la segunda quincena del mes de enero de 2003, con base en los salarios vigentes, con reconocimiento retroactivo , a partir del 1 de enero de 2002.

ARTICULO 159 BIS. Los trabajadores de RECOPE, gozarán, a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y uno, de un plus salarial en razón del grado de peligrosidad del centro de labores en que les corresponda prestar sus servicios, fijándose en un quince por ciento del salario base, para los empleados que ejecutan sus trabajos en Refinería, Moín y de un diez por ciento para los que laboren en los planteles de almacenamiento y distribución de combustibles. Si dentro de tres años contados a partir de la firmeza del Laudo Arbitral de los Profesionales, se hubiere logrado realizar el proyecto de modernización de la planta de RECOPE, podrá reducirse el porcentaje a la mitad, siempre y cuando el nivel de accidentes también se hubiere disminuido en esa misma proporción.

CAPITULO XXV

DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

ARTICULO 160. Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos años contados a partir del primero de enero de dos mil cinco.

En lo demás, se mantienen los textos de los artículos de la Convención Colectiva no tratados en esta negociación.

Leído lo escrito por las partes, lo encontramos conforme y en fe de ello, suscribimos este documento en la Sala de Ex Ministros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en San José, a las 9:35 horas del día 28 de abril de 2006.

REPRESENTACION SINDICAL
PATRONAL

REPRESENTACIÓN

Gilbert Brown Young

Littleton Bolton Jones

Roland Esna Williams

Gerardo Medina Madriz

Carlos Evans Hart

Jorge Blanco Roldán

Francisco Vargas Villalobos

Jorge Vargas Araya

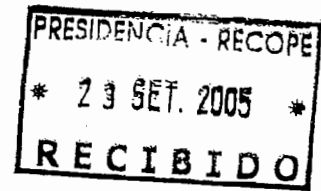
José Joaquín Soto Chavarria

Fernando Trejos Balletero
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Una empresa con energía

23 de setiembre de 2005
RLA-324-2005



Lidiette Diaz C.

Licenciado
Litleton Bolton Jones
Presidente

Estimado señor:

En respuesta a su oficio P-1374-2005 de 21 de setiembre de 2005, me permito indicar lo siguiente: Las plazas establecidas en el párrafo tercero del artículo cuarto del Convenio Colectivo, las cuales son competencia de la Presidencia o Gerencia General se ubican dentro de las denominadas plazas de libre nombramiento y remoción, las cuales en virtud de dicha naturaleza se reputan como contrataciones por tiempo indefinido ya que al estar a disposición permanente de la Presidencia o Gerencia General, el plazo resulta irrelevante.

Al comprender esta característica particular de estas llamadas "plazas de confianza" de la Presidencia, en cuanto al régimen de libre nombramiento y remoción de las mismas, debemos puntualizar también el tema del régimen de derechos de que gozan las personas que ocupan estas plazas, el cual al tenor de lo indicado en la Convención Colectiva, consiste en el disfrute de todos sus demás derechos, tanto económicos como laborales con excepción precisamente del beneficio de estabilidad del puesto. Esto implica que las personas que ocupen estas plazas estarán cubiertas por las disposiciones de la Convención Colectiva, incluso en cuanto al régimen disciplinario si incurrieran en faltas que ameritaran una sanción de índole laboral, no obstante como hemos indicado prevalece el ejercicio de las facultades discrecionales de parte del Presidente o Gerente General para disponer libremente de esas plazas.

RECOPE es una empresa estatal regida en cuanto a su régimen laboral, por una Convención Colectiva que es Ley Profesional con Rango Constitucional, la cual se encuentra a nivel jerárquico por encima de las demás leyes ordinarias

RLA-324-2005
Lic. Litleton Bolton J.
Página No 2

inclusive del Código de Trabajo. En el caso concreto del Ing. Eduardo Revelo Castro, desde su ingreso a la empresa por el año 1998, este funcionario siempre ocupó una de las plazas de confianza de la Presidencia, a las que nos venimos refiriendo. El hecho de que a dicho servidor por una práctica innecesaria a nuestro juicio, se le consignaran contrataciones a plazo, de forma ininterrumpida, durante la vigencia de su relación laboral con la empresa no implica por ello que se haya producido una transformación o modificación de la naturaleza de libre nombramiento y remoción que la misma siempre ha tenido en RECOPE. De manera que independientemente de la fijación de un plazo específico entre una contratación y otra, los jérfarcas superiores inmediatos del funcionario, siempre han estado facultados para prescindir de sus servicios en cualquier momento.

Así las cosas la naturaleza del contrato de trabajo que ha vinculado al Ing. Revelo Castro con esta Institución, así como la de todos aquellos funcionarios que ocupan algunas de las plazas numeradas en el párrafo tercero del artículo cuarto convencional referido, debe entenderse como una relación de plazo indefinido, lo cual entonces les da derecho al beneficio contenido en el artículo 142 del instrumento colectivo, referente al pago del auxilio de cesantía.

Dejo así rendido este criterio y quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o adición al respecto.

Atentamente,

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES


Lic. Jorge Mauricio Pardo Amador
Jefe a.i.

JPA/eugenia/litletonbolton*23.09.05

PODER JUDICIAL

AVISOS

Que en la acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el número 99-008087-007-CO promovida por la Defensoría de los Habitantes de la Republica, representada por Sandra Pizsk Feinzilber, cédula número 1-357-156, en su condición de Defensora de los Habitantes y Max Alberto Esquivel Faerron, con cédula número 1-691-926, en su carácter de defensor adjunto de los habitantes, para que se declare que los Artículos 28, 33, 107, 112 e inciso b) del artículo 137 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo, Sociedad Anónima, son contrarios a los artículos 10, 11, 25, 33, 50, 56, 62 y 68 de la Constitución Política, por violación de los principios de los deberes de la función pública, de razonabilidad y proporcionalidad, de legalidad y de igualdad, se dictó el Voto N° 06679-2001 de las catorce horas del diecisiete de julio del dos mil uno, que literalmente dice:

Voto N° 06679-2001. Por tanto: "Se aclara la sentencia número 2000-7030 de las 14:47 horas del 30 de agosto del 2000 para que se entienda, correctamente, que las referencias que se hacen al artículo 107 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo, Sociedad Anónima, en los considerandos XIII y XVI, lo son en relación con la frase "La Empresa podrá aumentar la suma indicada en concordancia con los programas que se le presenten", que se declara inconstitucional. El resto del artículo, mantiene su valor y efectos jurídicos.

San José, 22 de noviembre del 2006

Marlin Arguedas Aguilar

1 vez.—(107278) Secretaria a. í.

REFERENCIA

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN G.C.D

Artículo 107 de nuestra Convención Colectiva:

Artículo 107.- La Empresa aportará la suma de tres millones 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 indicada en concordancia con los programas que se le presenten.

La Empresa continuará organizando y financiando las actividades socioculturales de fin de año para todos sus trabajadores

(El segundo párrafo fue derogado por el voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la Sala Constitucional, publicado íntegramente en el Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2002).