

**CONVENCION  
COLECTIVA  
DE TRABAJO**



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

**2007 - 2008**

# CONTENIDO

CAPITULO 1°	Disposiciones Generales	Artículos 1 al 8
CAPITULO 2°	De los derechos y obligaciones	Artículos 9 al 11
CAPITULO 3°	Del período de prueba	Artículos 12 al 13
CAPITULO 4°	Del régimen de despido	Artículos 14 al 15
CAPITULO 5°	De la jornada de trabajo	Artículos 17 al 20
CAPITULO 6°	Del horario de trabajo	Artículos 21 al 25
CAPITULO 7°	De las vacaciones	Artículos 26 al 31
CAPITULO 8°	De las licencias	Artículos 32 al 35
CAPITULO 9°	De las incapacidades	Artículos 36 al 39
CAPITULO 10°	De las licencias y garantías sindicales	Artículos 40 al 47bis
CAPITULO 11°	De las licencias para asuntos de cooperativa	Artículos 48 y 49
CAPITULO 12°	a) De la disciplina	Artículo 50
	b) Del control de asistencia	Artículos 51 al 56
	c) De las llegadas tardías	Artículos 57 al 60
	d) De las ausencias	Artículos 61 al 64
	e) Del abandono de trabajo	Artículos 65 y 66
	f) De la aplicación de sanciones	Artículos 67 al 72
CAPITULO 13	De la seguridad e higiene en el trabajo	Artículos 73 al 96
CAPITULO 14°	De los días feriados	Artículos 100 al 101
CAPITULO 15°	De la capacitación y becas	Artículos 102 al 103
CAPITULO 16°	De los beneficios especiales	Artículos 104 al 110b
CAPITULO 17°	De los incentivos	Artículos 111 al 117
CAPITULO 18°	De la clasificación, ascensos y carrera ad.	Artículos 118 al 126
CAPITULO 19°	De la bolsa de trabajo	Artículo 127
CAPITULO 20°	De las relaciones laborales	Artículos 128 al 136
CAPITULO 21°	Del Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda	Artículos 137 al 138
CAPITULO 22°	Derogado	
CAPITULO 23°	De los beneficios generales	Artículos 140 al 154
CAPITULO 24°	De la remuneración	Artículos 155 al 159b
CAPITULO 25°	De la vigencia de esta Convención	Artículos 160 y 161

## INDICE ANALITICO CONVENCION COLECTIVA

### CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales	Artículo
Ámbito de aplicación	1
Relaciones y Contratos de Trabajo	2
Obligatoriedad de cumplimiento por ambas partes	3
Condición de Ley Profesional	4
Empleados que quedan excluidos	4
Trámite para resolver diferencias de interpretación	5
Disposiciones supletorias	6
Cambios de derechos por cambio de razón social	7
Cambios de representación	8

### CAPITULO SEGUNDO

De los Derechos y Obligaciones	
Prestación Personal de Tareas	9
Obediencia de órdenes	10
Organigrama	11

### **CAPITULO TERCERO**

De Período de Prueba	
Período de prueba empleado regular	12
Período de prueba empleado trasladado	13

### **CAPITULO CUARTO**

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

### **CAPITULO QUINTO**

De la Jornada de Trabajo	
Jornada de 24 horas en operación y otros servicios	17
Jornada semanal de 5 días	18
Jornada para trabajadores de explotación en labores de campo	18
Cambio de turnos –notificación- omisión de aviso	19
Límite a las jornadas (12 horas)	20

### **CAPITULO SEXTO**

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

### **CAPITULO SETIMO**

De las vacaciones	
Vacaciones anuales obligatorias e irrenunciables	26
Vacaciones según años de servicio	27
Suspensión	29
Trabajo fuera del lugar habitual de labores –momento del disfrute	30
Señalamiento del disfrute de vacaciones	31

### **CAPITULO OCTAVO**

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

### **CAPITULO NOVENO**

De las incapacidades	
Comprobada y amparada por C.C.S.S. o I.N.S. –Subsidio	36
Designación de médico para comprobar incapacidades	37
Trabajadora en estado de gravidez	38
Atención citas C.C.S.S., consulta médica con especialistas fuera lugar residencia	39

### **CAPITULO DECIMO**

De las licencias y garantías sindicales	
Sindicato: Representante legal de trabajadores	40
Derecho de los miembros de la Junta Directiva a celebrar reuniones	41
Derechos para asistir a cursos, congresos y seminarios	42

\$ 4.500 anuales para cursos o congresos internacionales	43
Licencia a los miembros de Junta Directiva, Sindicato, delegados y Comisión Revisora de Cuentas para atender labores de su cargo	44
Licencia Secretario General de Sindicato	45
A los afiliados al Sindicato para celebración de asambleas	46
A los afiliados al Sindicato, el 9 de marzo de cada año	47

### **CAPITULO DECIMO PRIMERO**

De las licencias para asuntos de Cooperativa	
Con goce de salario para cursos o congresos sobre cooperativismo	48
A los miembros del Consejo de Administración y Gerentes de cooperativas	49

### **CAPITULO DECIMO SEGUNDO**

a) De la disciplina	
Revisión de amonestación verbal o escrita a pedido del trabajador.	
Conocimiento previo de suspensión, a ejecutar despido. Suspensión por hurto, robo, agresión, defraudación, apropiación y retención indebida, apropiación irregular y peculado	50
b) Del control de asistencia	
Asistencia y puntualidad de los trabajadores	51
Marcas de las tarjetas individuales	52
Obligación de marcar personalmente	53
Inasistencia por omisión	54
Sanción por dolo o complacencia en marca de tarjeta	55
Procedimiento para eximirse de sanción	56
c) De las llegadas tardías	
Inicio de jornada	57
Definición de llegada tardía	58
Sanciones por llegada tardía	59
Presentación al trabajo luego de 30 minutos de iniciadas las labores	60
d) De las ausencias	
Definición de ausencia	61
Justificación de ausencia en plazo de 8 días hábiles	62
Justificación de ausencia por enfermedad	63
Sanciones por ausencias injustificadas	64
e) Del abandono de trabajo	
Prohibición	65
Sanción	66
f) De la aplicación de sanciones	
Cómputo de faltas por mes calendario	67
Aspectos a considerar para imponer sanción	68
Anotaciones en hoja de servicio	69
Examen del prontuario por Delegados del Sindicato ante asunto Tramitado por Junta de Relaciones Laborales	70
Sanción de faltas no tipificadas en esta Convención	71
Autoridad de trabajo; derecho a recurrir	72

### **CAPITULO DECIMO TERCERO**

De la seguridad e higiene en el trabajo	
Funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional	73
Integración	74
Representantes de trabajadores y Empresa. Aviso de integración a Min. Trabajo	75
Comités auxiliares de salud ocupacional	76
Obligaciones de la Comisión	77
Quórum	78

Acuerdos, órdenes y resoluciones	79
A falta de acuerdo decide Consejo de Salud Ocupacional M.T.S.S.	80
Elementos de seguridad y herramientas necesarias	81
Equipos adecuados y zapatos de seguridad	82
Gabachas o vestimenta necesarias	83
Obligaciones de la Empresa	84
Adquisición de medicamentos no disponibles y programas de trabajo	
Para el personal médico	85
Principios a que debe ajustarse el programa de odontología	86
Examen médico a personal expuesto a contaminación	87
Suministro de leche u otro producto	88
Obligación de la Empresa en diferentes programas	89
Armarios adecuados para guardas implementos	90
Ambulancias, contratación con Cruz Roja	91
Equipo apropiado para llevar a cabo inyección de T.E.L.	96

#### **CAPITULO DECIMO CUARTO**

De los días feriados	
Pago 2 de agosto, 15 de agosto y 12 de octubre	100
Asueto por fiestas patronales o cívicas que decreta el Poder Ejecutivo.	
Bonificación por laborar 25 dic. y 1° de enero	101

#### **CAPITULO DECIMO QUINTO**

De la capacitación y becas	
Programa	102
Distribución de becas	103

#### **CAPITULO DECIMO SEXTO**

De los beneficios especiales	
Fallecimiento del trabajador, cónyuge, hijos y padres dependientes. Retención	
A trabajadores para entregar a derechohabientes	104
Matrimonio del trabajador	105
Bonificación por nacimiento de hijo	106
Actividades sociales, deportivas y culturales	107
Útiles escolares, compra	108
Autorización uso de vehículos en actividades deportivas o culturales	109
Auxilio para adquisición de lentes	110
Aporte para centro infantil	110 bis

#### **CAPITULO DECIMO SETIMO**

De los incentivos	
Actualización reglamento sobre incentivos, meritos, capacitación, Profesionalización, becas y otros.	111
Aplicación sistema de calificación periódica para todo el personal	113
Bonificación por trabajos en altura	114
Bono de oleoducto	115
Bonificación por trabajos en altas temperaturas	116
Limitación salarial	117

#### **CAPITULO DECIMO OCTAVO**

De la clasificación, ascensos y carrera administrativa	
Manual descriptivo de puestos debidamente actualizado	118

Sistema de regulación trabajadores diarios y mensuales	119
Clasificación y valoración de puestos. Revisión periódica J.R.L.	120
Escalafón carrera administrativa	121
Ascensos, sustituciones, descripción de funciones	122
Eliminación período de prueba en reclasificaciones y ascensos	123
Vacantes temporales, ocasionales o definitivas. Publicaciones internas de vacantes o plazas	124
Manual de Procedimientos de Personal	125
Envío lista semestral de personal al Sindicato	126

## **CAPITULO DECIMO NOVENO**

De la bolsa de trabajo	
Cobertura de vacantes por medio de bolsa a cargo del Sindicato. Procedimiento	
Participación en concursos internos de empleados casuales	127

## **CAPITULO VIGESIMO**

De las relaciones laborales	
Junta de Relaciones Laborales	128
Objetivos	129
Sesiones y quórum	130
Problemas laborales	131
Visitas a centros de trabajo en caso de problemas laborales	132
Copias de actas aprobadas se envían al Sindicato	133
Término de 8 días hábiles para resolución de Gerencia General en caso de Empate. Conciliación ante Ministerio de Trabajo en caso de inconformidad	134
Agenda de sesiones ordinarias: se plantea por escrito con 5 días de anticipación	135
Resoluciones son de obligatorio cumplimiento	136

## **CAPITULO VIGESIMO PRIMERO**

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

## **CAPITULO VIGESIMO SEGUNDO**

De las jubilaciones. DEROGADO

## **CAPITULO VIGESIMO TERCERO**

De los beneficios generales	
Expediente personal solicitado por interesado	140
Transporte gratuito en Limón, Turrialba, La Garita y el Alto	141
Auxilio de cesantía en contrato por tiempo indefinido	142
Pago de saldo por créditos otorgados por el F.A.P.V.G.	143
Riesgos profesionales. Póliza colectiva para cubrir a los trabajadores	144
Pago de salarios	145
Trabajo en emergencias	146
Modificación del rol de turno	147
Tableros para boletines, reuniones, circulares, etc.	148
Uso de medios de comunicación telefónica, radiales, valija etc. para Junta Directiva del Sindicato y Delegados	149
Viáticos y transporte	150
Autorización por faltantes en caja en un año	151
Servicio de soda, precio razonable	152
Cambio anual días libres trabajadores en turnos	153
Asesoría legal a choferes de la Empresa en caso de accidente	154

#### **CAPITULO VIGESIMO CUARTO**

De la remuneración

Escala de salarios de la Ad. Pública, disfrute del paso al cumplir vacaciones	155
Disfrute del 4% sobre salario base	156
Cómputo de salarios por mes y por día	157
Aguinaldo	158
Aplicación aumentos salariales fijados por el Poder Ejecutivo	159
Plus salarial por peligrosidad	159 bis

#### **CAPITULO VIGESIMO QUINTO**

De la vigencia de esta Convención

Duración	160
Vigencia	161

## **PREAMBULO**

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



## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1.** La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las condiciones de trabajo y empleo de todas las personas que presten sus servicios a 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.

*(El acuerdo interpretativo de las 12:00 horas del 25 de enero de 2007 indica que en los casos de los contratos a tiempo determinado y obra determinada, se deberá interpretar en el siguiente sentido:*

*"1.- las partes consideran que en atención al principio de eficiencia en la prestación del servicio público y protector del trabajador y en consecuencia con el artículo 124 del mismo instrumento convencional, en contrataciones a plazo fijo la administración podrá recontratar al mismo trabajador en forma inmediata después del vencimiento del contrato laboral sin necesidad de intervalos, existiendo en este caso relación de continuidad con el contrato anterior.*

*11.- Se considera la relación de servicio como a tiempo indefinido si la suma final de los plazos de los contratos supera el año."*)

**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 la Secretaria 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.

***(Según addendum de las 9 horas del 8-4-06 Empresa y Sindicato acordaron eliminar el párrafo final del presente artículo. Homologación del MTSS en resolución DTR-176-2006, de las 8 horas del 19-5-2006)***

**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.

LlMON:

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.

*(En interpretación auténtica de las 17:30 horas del 16 de diciembre de 2003, se estableció que:*

**"1. Para toda jornada que termine después del 1er turno, se proporcionará lo que corresponda, con base al segundo párrafo del artículo en cuestión.**

**2. Para toda jornada que termine después del 2do o 3er turno se proporcionará lo que corresponda a cena.**

**3. Para cualquier otra jornada, diferente a la establecida en el artículo 21 de la Convención Colectiva vigente, se proporcionará:**

**a) Lo que corresponda a desayuno, cuando la jornada termine después de las 12 m.n.**

b) *Lo que corresponda a almuerzo, cuando la jornada termine después de las 9 a.m.*

c) *Lo que corresponda a cena, cuando la jornada termine después de la 1:00 p.m.”)*

## 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 serviciocontinuo. 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 Area.

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 al 100% 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 dieciocho meses. Si la incapacidad por motivo de enfermedad cubierta por la Caja Costarricense de Seguro Social fuere mayor de dieciocho 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 reubicará el trabajador en una función compatible con el nuevo estado físico, si no pudiere reubicarlo por situaciones atinentes al trabajador, se estará a lo que disponen el presente Convenio y el Código de Trabajo.

Asimismo, la Empresa cubrirá un cien 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. **(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)**

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

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.

**ARTICULO 47 BIS.** La Empresa traspasará al Sindicato el vehículo que ha venido usando en ejercicio de sus funciones propias. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS en resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

## 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 y a los miembros de los Comités de la Cooperativa, para atender asuntos de su cargo. Estas licencias deberán solicitarse con veinticuatro horas de anticipación salvo casos muy especiales.

El total de licencias no podrán exceder de cincuenta 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.

A solicitud de SITRAPEQUIA, la empresa facilitará el transporte necesario para el traslado de los asociados a la Asamblea Anual. (**Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08**)

## **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.

### **C. 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.** El trabajador deberá dar aviso por teléfono, por intermedio de algún compañero de trabajo o por algún otro medio adecuado, dentro de lo posible antes de la hora indicada para el comienzo de las labores, con el propósito de que la Empresa pueda hacer los movimientos de personal que perjudiquen menos su ausencia al trabajo.

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. *(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)*

**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 desempeñados en horas de trabajo y los (as) representantes percibirán su salario según su turno.



*(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)*

**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 los servicios de salud, entendidos estos como: medicina general, odontología, psicología y trabajo social, 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 diez 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 de los servicios de salud, 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 Empresa definirá como ampliar los servicios de salud, atendiendo los acuerdos de la Comisión de Salud Ocupacional, buscando el debido uso de los recursos públicos, la eficiencia y sin descuidar la calidad y oportunidad del servicio.

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

**TRANSITORIO:** Las partes acuerdan la integración de una Comisión Técnica integrada por tres representantes de la Administración y tres representantes de SITRAPEQUIA, para que en un plazo de sesenta días contados a partir de la firma de la presente convención colectiva, evalúe y rinda un informe sobre los alcances e implicaciones de extender los servicios médicos vigentes a un concepto más amplio de servicios de salud. Atendiendo a tales resultados, las partes tomarán la decisión que corresponda.



**Vigencia del Acuerdo:** El monto de los diez millones de colones correspondiente a la adquisición de medicamentos no disponibles en las farmacias de la Caja Costarricense del Seguro Social, rige a partir de enero del 2007.  
*(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)*

**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. **(Modificado mediante acta de negociación colectiva de las 9:35 horas del 28 de abril de 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

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

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

Si dicha Institución, agotados todos los tratamientos determinase que el trabajador necesita uno especial en el exterior, La Empresa, si el ente asegurador no asume los gastos correspondientes, se hará cargo de los mismos. Para estos efectos la Empresa gestionará con el Instituto Nacional de Seguros un convenio que cubra estas eventualidades La Empresa se compromete a presentar la denuncia correspondiente dentro del término de cuarenta y ocho horas, al Instituto Nacional de Seguro. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 93.** El trabajador está obligado a reportar a su Superior inmediato y a la Comisión de Salud Ocupacional, cualquier síntoma de envenenamiento por absorción de plomo a fin de que se tomen las precauciones necesarias. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril**

**2006. Absorbido en el art.87. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 94.** La inyección de T.E.L. siempre deberá ser llevada a cabo por dos trabajadores como mínimo que deberán alternarse en la inyección como máximo cada dos horas.

En caso de mal funcionamiento del equipo o error del operador, el segundo trabajador debe dar asistencia al primero o solicitar la ayuda necesaria ningún trabajador será utilizado dentro del mismo día en la inyección de T.E.L. después de haber cumplido su jornada ordinaria. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 95.** La Empresa suministrará a los trabajadores que laboren en la inyección del T.E.L. equipo especial para realizar esa labor de manera segura, de acuerdo con las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguros y la Comisión de Salud Ocupacional de la Empresa. En lo que se refiere a calcetines, ropa interior y overoles, la Empresa está obligada a suministrarlos sin costo alguno, absolutamente limpios ya sustituirlos conforme se vayan deteriorando. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Absorbido en el art.87. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**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.** La Comisión de Salud Ocupacional velará porque el trabajador que inyecte T.E.L. conozca bien su operación, como también el manejo del equipo de seguridad que usa para tal efecto. La Empresa se abstendrá de poner trabajadores que no tengan adiestramiento en la inyección de T.E.L., ni trabajadores con categoría de auxiliares. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 98.** Por la inyección del T.E.L. el trabajador percibirá mensualmente una bonificación de tres mil colones adicionales a su salario base. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 99.** Todos los operadores que inyecten T.E.L. devengarán un salario base uniforme. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

#### **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 diez millones de 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. **(Modificado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

## **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 fijos. **(Modificado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 105.** La Empresa girará la suma de treinta y cinco mil colones al trabajador que contraiga matrimonio. **(Modificado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**ARTICULO 106.** La Empresa girará la suma de veinticinco 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. **(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)**

**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 cinco millones de colones anuales a partir de enero de 2008, 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 treinta 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. **(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)**

**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. **(Modificado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**



**ARTICULO 110-BIS:** El Centro Infantil que ha venido funcionando, seguirá 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 1: Si los padres de familia así lo convienen la Empresa incluirá, si adquiriera instalaciones para la centralización de sus oficinas centrales, un espacio adecuado para el funcionamiento del Centro Infantil.

TRANSITORIO 2: Las partes acuerdan evaluar en un plazo de sesenta días contados partir de la firma de la presente convención colectiva, el mantener en operación el Centro Infantil de San José. Atendiendo a tales resultados, las partes tomarán la decisión sobre la conveniencia de brindar dicho servicio en San José en forma directa o por otros medios como la suscripción de convenios con entidades particulares o del sector público.

Esa misma valoración sobre la pertinencia de los servicios y la forma en que se atienda la necesidad, se extenderá a los hijos (as) de los trabajadores (as) que laboran en Refinería, Limón. **(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)**

## 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:
0	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. **(Modificado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**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.** Las partes conformarán una Comisión que en un plazo de 30 días elaborará un sistema que resuelva y regule la situación de los trabajadores «diarios y «mensuales de tal manera que los operativos sean considerados "diarios" y los administrativos como "mensuales".

Los operativos que actualmente estén recibiendo el salario mensual, pasarán a recibir el salario diario y los administrativos que estén recibiendo salario diario se mantendrán con esa modalidad de pago, pero cuando sus plazas queden vacantes, éstas serán convertidas en "mensuales" .

El salario del trabajador operativo se seguirá calculando conforme a la costumbre. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**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. **(Modificado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159 de las 10:00 horas del 5-5-06)**

**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.

*(Declarado inconstitucional. Voto N°3936-08 pendiente de publicación completa, su por tanto publicado en Gaceta del 14-3-08, modificado por addendum del 21 de febrero 2005; homologación del MTSS en resolución DRT-102-2205, de las 10 horas del 9-3-05. Ver directriz 001-2008 del 26 de marzo de 2008 y addendum de las 12:30 horas de 8-5-08).*

**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.

***(Declarado inconstitucional. Voto N°3936-08 pendiente de publicación completa, su por tanto publicado en Gaceta del 14-3-08, modificado por addendum del 21 de febrero 2005; homologación del MTSS en resolución DRT-102-2205, de las 10 horas del 9-3-05. Ver directriz 001-2008 del 26 de marzo de 2008 y addendum de las 12:30 horas de 8-5-08)***

**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 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.

***(Declarado inconstitucional. Voto N°3936-08 pendiente de publicación completa, su por tanto publicado en Gaceta del 14-3-08, modificado por addendum del 21 de febrero 2005; homologación del MTSS en resolución DRT-102-2205, de las 10 horas del 9-3-05. Ver directriz 001-2008 del 26 de marzo de 2008 y addendum de las 12:30 horas de 8-5-08)***

## 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 suxtuario, 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.** En un plazo de noventa días contados a partir de la firma de esta Convención, la Empresa y el Sindicato, conjuntamente, gestionarán ante la Caja Costarricense de Seguro Social un régimen especial de pensiones o jubilaciones para aquellos trabajadores que en virtud de sus funciones, se exponen a intoxicaciones por sustancias nocivas en el medio ambiente y en forma directa por el proceso de refinación y por otros elementos que producen trastornos a la salud.

En el caso de los trabajadores que tuvieren más de sesenta años pero que no tienen las cuotas suficientes para acogerse al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, la Empresa y el Sindicato estudiarán en conjunto con dicha Institución las posibilidades para que dichos trabajadores puedan acogerse al supracitado Régimen. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06).**

TRANSITORIO: Considerando los estudios existentes a la fecha, y para determinar su factibilidad y viabilidad de un Programa de Jubilaciones, la Empresa contratará los servicios actuariales necesarios. **(Derogado por Acta de Negociación Empresa Sindicato de las 9:35 horas del 28 de abril 2006. Homologación del MTSS mediante resolución 159-2006, de las 10:00 horas del 5-5-06).**

## 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.

Para el personal que labora en Siquirres se les proporcionará el transporte de Turrialba a Siquirres y viceversa o se les reconocerá el valor del mismo.

Para el personal que labora en el Aeropuerto Daniel Oduber Quirós, se le proporcionará el transporte de Liberia al Aeropuerto y viceversa o se les reconocerá el valor del mismo.

La Empresa continuará brindando servicio de transporte gratuito de San José a Limón y viceversa, conforme a la costumbre. **(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)**

**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 dos millones de colones.

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

*(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)*

**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 sufriere 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 y a los que iniciaron labores en RECOPE desde su constitución. Rige desde la fecha de vigencia del Presupuesto que le dio contenido al reconocimiento de la antigüedad, conforme a la norma que se interpreta.

**ARTICULO 156.** Los trabajadores mantendrán y recibirán un aumento del porcentaje de la anualidad del cuatro por ciento al cinco por ciento del salario base por cada año laborado, que han venido recibiendo en virtud de negociaciones anteriores.

**TRANSITORIO:** Las partes acuerdan que dicho aumento se hará efectivo en dos tramos así: un incremento de medio punto porcentual (0.5%) de enero a diciembre del año dos mil ocho y el restante medio punto porcentual (0.5%) a partir de enero del año dos mil nueve. El primer tramo se hará efectivo a más tardar en el mes de noviembre del año dos mil ocho, entendiéndose que a esa fecha estará homologada esta negociación por parte del MTSS y se realicen y autoricen las modificaciones presupuestarias de rigor, mientras que el segundo tramo se hará efectivo a más tardar en abril del año dos mil nueve, una vez se disponga de las autorizaciones de los entes externos competentes.

*(Modificado por addendum de las 14 horas del 10-9-08. Homologación del MTSS en resolución DRT-414-2008 de las 11:30 del 18-9-08)*

**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 será 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 siete.

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

En fe de lo anterior suscribimos el presente documento, en tres tantos originales, a las catorce horas del diez de setiembre del año dos mil ocho.

**REPRESENTACION SINDICAL**

Gilberth Brown Young

Roland Esna Williams

Elías Quintero Arauz

Carlos Evans Hart

Isabel Madrigal Ballestero

William Obando Obando

Francisco Vargas Villalobos

**REPRESENTACIÓN PATRONAL**

José León Desanti Montero

Asdrubal Quesada Castro

Allen Arias Angulo

Carlos Quesada Kikut

**POR MINISTERIO DE TRABAJO**

Leda Villalobos Villalobos

Nancy Muñoz Valverde



COMISIÓN COSTARRICENSE DE PETRÓLEO S.A.  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

2007 FEB 13 A 9:57



RECIBIDO

05 de febrero de 2007  
GAF-251-2007

Licenciada  
María del Pilar Flores Piedra  
Directora de Recursos Humanos

Licenciado  
Moisés Sancho Villalta  
Secretaria Junta Relaciones Laborales

Estimado (a) señor (a):


Remito copia del oficio AL-216-2007, de fecha 01 de febrero de 2007, mediante el cual la Asesoría Legal emite criterio sobre el acuerdo interpretativo entre la Empresa y el Sindicato, de los alcances del último párrafo del artículo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.


Sobre el particular, les instruyo para que se sirvan girar las instrucciones pertinentes y se proceda con la divulgación del referido acuerdo.

Cabe destacar que la interpretación fue necesaria para facilitar la resolución de reclamos por pago de cesantía que interponen los trabajadores que hayan sido cesados de sus funciones y que su relación laboral con la empresa fuese a plazo fijo.

Atentamente,

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

  
Lic. Carlos Alberto Quesada  
Gerente



FMC

Fc: Ing. José León Desanti Montero, Presidente  
Lic. Marcos G. Rueda Quesada, Auditor General  
Gerentes de Area  
Lic. Ricardo Rodríguez Soto, Asesor Legal General

C: MisDocumentos/consecutivo/GAF-251-2007



Una empresa con energía

Xinia Solís Ortiz

RECOPE GAF AN 8129 2FEB'07

1° de febrero del 2007  
AL-216-2007

RECOPE - GAF	
Registrado	<input checked="" type="checkbox"/>
Traslado:	<input type="checkbox"/>
Atendido con:	_____
Archivado en:	_____

Licenciado  
Carlos Alberto Quesada Kikut  
Gerente de Administración y Finanzas

*Lic. Carlos Quesada Kikut*  
GERENTE  
ADMINISTRACION Y FINANZAS

ASUNTO: Acuerdo interpretativo numeral 2 del convenio colectivo

Estimado señor:

Debidamente firmado por los representantes de las partes legitimadas para efectuar interpretaciones auténticas de normas plasmadas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en ésta empresa estatal; me permito comunicarle que el acuerdo interpretativo, adjunto, sobre los alcances del último párrafo del artículo 2 del instrumento convencional se encuentra surtiendo todos sus efectos.

Conviene mencionar que la legislación laboral prevé diferentes modalidades para contratar servicios de trabajadores. La interpretación del numeral 2 que nos ocupa, se circunscribe a contratos a plazo fijo o para obra determinada (personas que se contratan para hacer sustituciones por vacaciones, incapacidades, interinazgos, etc.). En virtud de que se debe garantizar la continuidad en la prestación del servicio; los principios que informan la materia establecen que se puede recontractar al mismo trabajador inmediatamente después del vencimiento del anterior contrato, sin intervalos entre un contrato y otro. El Código de Trabajo y la jurisprudencia administrativa y judicial han señalado con toda propiedad que mientras los contratos a plazo fijo no superen el plazo de un año, en el evento de que se decida no contar más con los servicios, no procede el pago de prestaciones; si la sumatoria de plazos supera el año o se contrata a la persona por mas de un año, la modalidad cambia a indefinida y en caso de que se despida o prescinda de servicios habrá que pagar prestaciones correspondientes.

El acuerdo interpretativo empresa-sindicato sobre el tema, además de beneficiar a los trabajadores contratados bajo esa modalidad, define reglas claras para la administración, tan necesarias en el tratamiento de las relaciones obrero-patronales. Por supuesto que se debe tener absoluto control de contratos de este tipo y acudir a los mismos en caso excepcionales, para no desnaturalizar la figura y evitar incurrir en eventuales fraudes laborales; o sea, que se contraten servicios por tiempo fijo u obra determinada sólo en casos esporádicos y previa declaratoria de inopia.

Tel: (506) 284-2930

Fax: (506) 221-1457

Apdo. 4351-1000 San José, Costa Rica

[ricardo-rs@recope.go.cr](mailto:ricardo-rs@recope.go.cr)

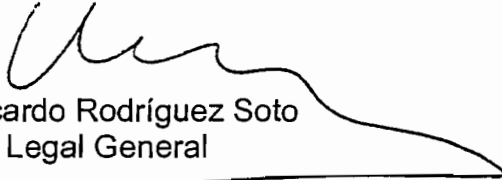
[www.recope.go.cr](http://www.recope.go.cr)



Finalmente hemos de señalar que la interpretación fue necesaria hacerla para facilitar la resolución de reclamos por pago de cesantía que interpongan los trabajadores que hayan sido cesados en sus funciones y que su relación laboral con la empresa fuese a plazo fijo.

Atentamente,

ASESORIA LEGAL



Lic. Ricardo Rodríguez Soto  
Asesor Legal General

Fc: José León Desanti Montero, Presidente  
Marlen Rodríguez González, Coordinadora Junta Relaciones Laborales  
María Laura Vargas Hernández, Abogada  
Melissa Zamora Baltodano, Abogada  
AL/Exp. Convención Colectiva

C:servidor/asales general-2006

## ACUERDO INTERPRETATIVO

En el marco de las facultades conferidas por el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, las partes representadas en este acto por el señor José León Desanti Montero, en su doble condición de Presidente y Gerente General de la Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A. (RECOPE) y el señor Gilbert Brown Young, Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA), proceden a interpretar los alcances del último párrafo del artículo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, que en lo de interés señala: "En los casos de contratos a tiempo determinado plazo fijo y obra determinada, no se podrá volver a contratar al mismo trabajador sino ha pasado un plazo superior a tres meses después de la expiración del plazo o de la terminación de la obra"; en el siguiente sentido:

I.- Las partes consideran que en atención de los principios de eficiencia en la prestación del servicio público y protector del trabajador y en concordancia con el artículo 124 del mismo instrumento convencional, en contrataciones a plazo fijo la administración podrá recontractar al mismo trabajador en forma inmediata después del vencimiento del contrato laboral sin necesidad de intervalos, existiendo en este caso relación de continuidad con el contrato anterior.

II.- Se considera la relación de servicio como a tiempo indefinido si la suma final de los plazos de los contratos supera el año.

En fe de lo anterior, suscribimos este documento, en tres tantos originales, a las doce horas del veinticinco de enero del dos mil siete.

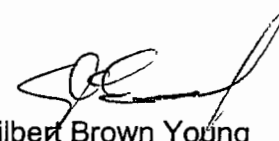
REPRESENTACION PATRONAL

  
José León Desanti Montero  

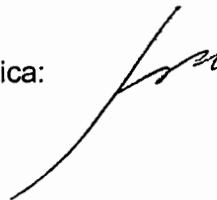

Es auténtica:



REPRESENTACION SINDICAL

  
Gilbert Brown Young

Es auténtica:



Para los efectos del artículo 90 párrafo primero de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en consulta judicial de constitucionalidad número 10475-06 promovida por el Tribunal de Juicio del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Tribunal de Trabajo por Ministerio de Ley, en lo referente al artículo 304 del Código de Trabajo, se ha dictado el voto número 15674-06 de las once horas con treinta y un minutos del veintiseis de octubre de dos mil seis, que en lo que interesa dice:

"Se evacua la consulta, en el sentido de que no es inconstitucional la prescripción de dos años prevista por el artículo 304 del Código de Trabajo antes de la reforma dispuesta por Ley N° 8520 del 20 de junio del 2006, siempre y cuando se interprete el supuesto: "...en que el trabajador esté en capacidad de gestionar su reconocimiento", que, si el trabajador descubre posteriormente alguna secuela producto de un riesgo laboral, es a partir de ese momento que nuevamente se abre el plazo de los dos años. Esta sentencia es declarativa y su efecto retroactivo a la fecha de vigencia de las normas consultadas, sin perjuicio de los asuntos fallados con autoridad de cosa juzgada a la fecha de esta sentencia. Publíquese íntegramente esta sentencia en el *Boletín Judicial* y reséñese en *La Gaceta*. Notifíquese".

San José, 27 de octubre del 2006.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

(16387)

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 11265-06 promovida por Marvin Carmona Castro y otros en contra del artículo 15 inciso c) de la Ley de Patentes de la Municipalidad de Tibás, número 8523, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* número 126 de 30 de junio de 2006, se ha dictado el voto número 15492-06 de las diecisiete horas con trece minutos del veinticinco de octubre de dos mil seis, que en lo que interesa dice:

"Se declara con lugar la acción. En consecuencia, se anula del inciso c) del artículo 15 de la Ley N° 8523, la frase que dice "y en general toda clase de servicios profesionales". Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la(s) norma(s) anulada(s), sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial *La Gaceta* y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese".

Los Magistrados Mora y Vargas salvan el voto y declaran sin lugar esta acción.

Se hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que la vigencia de la(s) norma(s) aquí anulada(s) rige(n) a partir de la primera publicación de este aviso.

San José, 25 de octubre del 2006.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

(16388)

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 1089-03 promovida por María de los Angeles Oviedo y otros en contra de la Directriz número 16 del 16 de diciembre del 2002; Presidente de la República y Ministro de Hacienda, se ha dictado el voto número 17600-06 de las quince horas con siete minutos del seis de diciembre de dos mil seis, que en lo que interesa dice:

"Se declara con lugar la acción. Se anula, por inconstitucional la Directriz N° 16 del 16 de diciembre del 2002. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia del acto anulado, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe y las relaciones o situaciones jurídicas que se hubieran consolidado por prescripción, caducidad o en virtud de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada material. Publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial* y reséñese en el Diario Oficial *La Gaceta*".

Se hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que la vigencia de la(s) norma(s) aquí anulada(s) rige(n) a partir de la primera publicación de este aviso.

San José, 6 de diciembre del 2006.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

(16389)

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 9237-03 promovida por Federico Malavassi Calvo y otros en contra de la Convención Colectiva de RECOPE, se ha dictado el voto número 7966-06 de las dieciséis horas con cincuenta y nueve minutos del treinta y uno de mayo de dos mil seis, que en lo que interesa dice:

"Se declara parcialmente con lugar esta acción. En consecuencia, se declara la inconstitucionalidad del artículo 47 bis de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A. El artículo 139 se interpreta, conforme al Derecho de la Constitución, en el sentido indicado en la parte considerativa de esta sentencia. En lo demás, se declara sin lugar la acción. Esta sentencia tiene

efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe, según se describe en el considerando final de esta sentencia. Comuníquese este pronunciamiento a la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial *La Gaceta* y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese".

La Magistrada Calzada y los Magistrados Armijo y Jinesta salvan el voto y rechazan de plano la acción.

Se hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que la vigencia de la(s) norma(s) aquí anulada(s) rige(n) a partir de la primera publicación de este aviso.

San José, 31 de mayo del 2006.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

(16390)

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 3108-05 promovida por José Merino del Río, en representación del Partido Accesibilidad sin Exclusión, en contra del artículo 64 del Código Electoral, se ha dictado el voto número 15960-06 de las catorce horas con cincuenta y tres minutos del primero de noviembre de dos mil seis, que en lo que interesa dice:

"Se declara con lugar la acción. En consecuencia se anula del inciso e.) del artículo 64 del Código Electoral, la frase que dice "Para inscribir partidos de carácter provincial, se necesitará un número de adhesiones equivalente al uno por ciento (1%) del número de electores inscritos en la respectiva provincia". Esta sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de la disposición que se anula, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe o de situaciones jurídicas consolidadas. Comuníquese este pronunciamiento a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y al Tribunal Supremo de Elecciones. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial *La Gaceta* y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese".

Se hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que la vigencia de la(s) norma(s) aquí anulada(s) rige(n) a partir de la primera publicación de este aviso.

San José, 1° de noviembre del 2006.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

(16391)

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 12026-03 promovida por Joyce Zürcher Blen contra los artículos 17, 25, 26, 27, 33, 161, 219 de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros, se ha dictado el voto número 17437-06 de las diecinueve horas con treinta y cinco minutos del veintinueve de noviembre de dos mil seis, que en lo que interesa dice:

"Se declara parcialmente con lugar la acción. En consecuencia, se anulan de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros la totalidad de los artículos 17 y 25. Asimismo, del artículo 161 el epígrafe IV del inciso a), el epígrafe V del inciso b) y la totalidad del inciso c) en cuanto exceden el parámetro de veinte años que esta Sala ha estimado razonable como tope por concepto de cesantía y por permitirse el pago aun en los casos de despido con justa causa. De igual forma, se anula el inciso a) del artículo 27 y la frase del inciso l) de dicho artículo que señala: Si la resolución judicial no fuere condenatoria para el trabajador, el Instituto le pagará los salarios caídos correspondientes. En cuanto a lo dispuesto en el artículo 26 y el inciso i) del artículo 27, estése la accionante a lo resuelto en la sentencia 7261-2006 de las 14:45 horas del 23 de mayo de 2006. Finalmente, el artículo 219 no resulta inconstitucional siempre que se interprete conforme al Derecho de la Constitución, que el gasto de la institución en este rubro no puede ser excesivo según lo determinen los órganos de control. En lo demás, se declara sin lugar la acción. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de las normas anuladas, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. Comuníquese este pronunciamiento al Instituto Nacional de Seguros. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial *La Gaceta* y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese".

La Magistrada Calzada y los Magistrados Armijo y Jinesta salvan el voto y rechazan de plano la acción. El Magistrado Jinesta da razones separadas".

Se hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que la vigencia de la(s) norma(s) aquí anulada(s) rige(n) a partir de la primera publicación de este aviso.

San José, 29 de noviembre del 2006.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

(16392)



₡185,00



# BOLETÍN JUDICIAL

## ÓRGANO DEL PODER JUDICIAL

19/03/07

RECIBIDO  
AÑO CXIII La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 16 de marzo del 2007 N° 54 — 24. Páginas

### CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

#### SALA CONSTITUCIONAL ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD

(AP) ✓

Res. N° 2006-07966.—Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.—San José, a las dieciséis horas cincuenta y nueve minutos del treinta y uno de mayo de dos mil seis. Exp. 03-009237-0007-CO.

Acción de inconstitucionalidad promovida por Federico Malavasi Calvo, mayor, casado, abogado, cédula de identidad número 3-217-975, vecino de San José; Ronaldo Alfaro García, mayor, casado, administrador, cédula 1-405-1335, vecino de San Antonio de Belén; Peter Guevara Guth, mayor, casado, arquitecto, cédula 1-649-102, vecino de Puntarenas; Carlos Herrera Calvo, mayor, casado, contador público, cédula número 1-596-737, vecino de Cartago; Carlos Salazar Ramírez, mayor, soltero, economista agrícola, cédula 2-351-215, vecino de San Carlos; contra los artículos 47 bis, 48, 101, 105, 139 y 159 bis de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo, Sociedad Anónima (RECOPE). Intervinieron también en el proceso el Presidente de RECOPE, el Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines y Farid Beirut Brenes, en representación de la Procuraduría General de la República.

#### Resultando:

1°—Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las diez horas cinco minutos del tres de setiembre del 2003, los accionantes solicitan que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 47 bis, 48, 101, 105, 139 y 159 bis de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo, Sociedad Anónima (RECOPE), instrumento suscrito en las oficinas de RECOPE, San José, el dieciséis de abril de 2002. Argumenta los requisitos de admisibilidad exigidos por ley por la existencia de un interés difuso, en tanto la normativa impugnada incide en el núcleo de derechos e intereses que atañen a la colectividad en su conjunto, lo que constituye una desproporción y abuso en el uso y destino de fondos públicos que afectan la buena gestión en la prestación de servicios públicos y un uso debido del dinero de los costarricenses. Las normas se impugnan por estimarse que contravienen el principio de igualdad y legalidad, así como el de razonabilidad y proporcionalidad. En cuanto al principio de igualdad, estipulado en el artículo 33 de la Constitución Política, y de acuerdo a los criterios jurisprudenciales que ha emitido esta Sala Constitucional, consideran que el artículo 105 de la Convención impugnada violenta dicho principio. Este artículo señala que: “La Empresa girará la suma de veinticinco mil colones al trabajador que contraiga matrimonio”. Encuentran que esta norma otorga privilegios para los actos sociales de los trabajadores de RECOPE, que no tiene nada que ver con la eficiencia o mejora del servicio de la empresa pública, que es el fin al que debe propender la Administración del Estado, tal y como lo ha establecido la misma Sala. Explican que este privilegio se paga con fondos públicos que se destinan a fines diferentes de los expresamente mencionados en la ley, de tal forma que se financian actividades o situaciones muy alejadas de la actividad sustancial de la institución. De igual forma, este privilegio constituye también una violación al principio de legalidad, que establece que la Administración está sometida al ordenamiento jurídico y solamente puede realizar aquellos actos y prestar aquellos servicios que autorice el ordenamiento, en el resguardo de una correcta administración de los fondos públicos. Agregan que ya la Sala se había referido a la inconstitucionalidad de la norma impugnada en el voto 7730-2000, en la cual había estimado que la finalidad alegada de la norma (bienestar de los trabajadores y sus familias) no hace parte del fin para el que se creó la Refinadora. Reiteran el hecho de que todos los costarricenses estamos subvencionando el mantenimiento de dichos privilegios, estando en juego fondos públicos que deben manejarse con criterios de eficiencia, pues no encuentran en qué estriba la diferencia que hace de los trabajadores de RECOPE unos “funcionarios de oro”, y que con fondos públicos tengan derechos que no disfrutan el resto de la población trabajadora del sector público y privado. Igualmente, califican como violatorio al principio de igualdad el artículo 159 bis de la misma Convención, el cual versa: “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”. Afirman que esta norma no justifica por sí misma el motivo por el cual se otorga un beneficio a un grupo reducido de trabajadores de la Administración, solamente porque el trabajo que ejecutan los expone a ciertos riesgos profesionales, ya que muchos trabajadores se encuentran en la misma condición y no se les reconoce ningún beneficio. El principio de igualdad jurídica determina un tratamiento jurídico igual para quienes se encuentran en igualdad de condiciones, siendo que la norma impugnada discrimina al resto de trabajadores costarricenses. Consideran que se está ante un uso abusivo de fondos públicos, debido a que cualquier disposición legal que otorgue una discrecionalidad ilimitada para la Administración y utilización de fondos públicos, resulta absolutamente contradictoria con el ordenamiento constitucional. Indican que en similares condiciones está el artículo 139 de la misma Convención, el cual también es violatorio al principio de legalidad, ya que el mismo dispone “... En el caso de trabajadores que tuvieren más de sesenta años pero no tienen las cuotas suficientes para acogerse al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS, la Empresa y el Sindicato estudiarán en conjunto con dicha institución las posibilidades para que dichos trabajadores puedan acogerse al supracitado régimen”. Esta norma muestra la violación al principio de igualdad, pues los seguros sociales tienen rasgo constitucional, según el artículo 73 de la Constitución Política, y todos los costarricenses estamos sometidos en igualdad de condiciones a las mismas proporciones de cotización y contribución forzosa. Además, la norma impugnada, al establecer una discriminación entre los trabajadores de la Administración Pública en cuanto a las condiciones de acceso a una pensión de la CCSS a un grupo de trabajadores, sin haber cumplido con los requisitos de cuotas y edad, violenta el principio de legalidad. Añade que la naturaleza jurídica de RECOPE es de empresa privada del Estado, y está regulada por el bloque de legalidad administrativa en donde se incorpora también el ámbito reglamentario, siendo que el artículo 2 del Reglamento sobre el Funcionamiento de Empresas Estatales estructuradas como Sociedades Anónimas advierte sobre la necesidad de que empresas como RECOPE ejerzan un grado de eficiencia, efectividad y economía en el uso de los recursos que administran. En cuanto a la violación del principio de razonabilidad y proporcionalidad, indican que, de acuerdo al desarrollo jurisprudencial de esta Sala y a la doctrina, varios artículos de la Convención en cuestión son contrarios a este principio, entre ellos el artículo 47 bis, que estipula: “La empresa traspasará al sindicato el vehículo que ha venido usando en ejercicio de sus funciones propias”, pues la norma otorga una discrecionalidad enorme en el manejo de fondos públicos, que la convierte en irrazonable y desproporcionada, por cuanto no establece limitaciones en el uso de vehículos del Estado, ni describe la forma de utilización de los mismos por el Sindicato. Consideran que la proporcionalidad tiene que ver con un uso idóneo de los recursos de todos los costarricenses, y la norma no resguarda el tipo de transparencia necesaria en el manejo de recursos públicos. Igualmente, el artículo 48, que dice: “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 que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter cooperativo internacional”. Estiman que dicho artículo lesiona los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad, pues la norma contempla una discrecionalidad ilimitada para otorgar permisos con goce de salario, en los cuales está comprometido el patrimonio público que pertenece a todos los habitantes. Indican que la norma impugnada prácticamente significa una erogación anual de \$6 000 dólares, lo que produce una violación evidente y manifiesta del principio de razonabilidad y proporcionalidad, así como al de legalidad, dado que la disposición de fondos públicos trae aparejado un cúmulo importante de responsabilidades que no pueden quedar al libre arbitrio. También alegan que el artículo 101 de la Convención es contradictoria a los mismos principios ya mencionados, cuando establece: “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 decreto el Poder Ejecutivo en los Cantones donde labores. Si laboran durante esos días, tendrán derecho al pago doble. Para los trabajadores que deban 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”. Insisten en que se trata de una disposición irrazonable y discrecional de fondos públicos en beneficio de unos cuantos, pues el pago que RECOPE destina al pago de estos beneficios —que superan en mucho a los establecidos por la legislación laboral al resto de trabajadores— provenientes de los dineros públicos aportados por los usuarios en beneficio

de unos cuantos, es decir, la norma prácticamente impone a todos los costarricenses una carga para subvencionar un régimen de beneficios laborales de carácter económico para los trabajadores del sindicato de RECOPE. Solicitan que se declare con lugar la acción en todos sus extremos y por lo tanto se anulen los artículos 47 bis, 48, 101, 105, 139 y 159 bis de la Convención Colectiva de Trabajo de RECOPE.

2º—A efecto de fundamentar la legitimación que sustentan para promover esta acción de inconstitucionalidad, señalan que existe un interés difuso, en tanto la normativa impugnada incide en el núcleo de derechos e intereses que atañen a la colectividad en su conjunto, pues constituye una desproporción y abuso en el uso y destino de fondos públicos que afectan la buena gestión en la prestación de servicios públicos y un uso debido del dinero de los costarricenses.

3º—Por resolución de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del once de setiembre de dos mil tres (visible a folio 62 del expediente), se le dio curso a la acción, confiéndole audiencia a la Procuraduría General de la República, al Presidente Ejecutivo del RECOPE y al Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines.

4º—El señor Gilbert Brown Young, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros Químicos y Afines "SITRAPEQUIA" contesta a folio 69 la audiencia concedida, manifestando que las cláusulas normativas de una convención colectiva se extienden en el tiempo a pesar del vencimiento de la convención, hasta tanto no entre en vigencia una nueva. Por lo anterior, señala que los derechos adquiridos de los trabajadores no pueden desaparecer por la extinción del convenio normativo. Señala que los empleados de RECOPE no participan de la gestión pública y por lo tanto las relaciones laborales de sus trabajadores se regulan por el derecho común, pudiendo normas esas relaciones por la vía convencional. Alega que ya la Asamblea de la OIT se pronunció sobre las consecuencias negativas que puede tener la sentencia anterior de la Sala en esta materia. Señala que el vehículo que da la empresa al Sindicato es parte del cumplimiento de la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo, traspaso que se realizó por una única vez para facilitar la labor. Alega que las licencias que otorga la Convención se dan para la mayoría de los funcionarios públicos, además que no resultan desproporcionadas ni irrazonables. Lo mismo señala para el beneficio que se otorga en casos de matrimonio, el cual se otorga también en el Servicio Civil. Indica que el artículo 139 no se ha aplicado nunca, pues obedece a una situación coyuntural en épocas en que no existía la universalización del seguro. Señala que el plus por peligrosidad obedece al manejo de materiales inflamables que hace que los trabajadores expongan su vida a diario, además que no es ajeno al resto de los trabajadores. Solicita que se desestime la acción interpuesta.

5º—El tres de octubre de dos mil tres, Littleton Bolton Jones, en su calidad de Presidente con facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A (folio 89), contestó la audiencia conferida y señala que al eliminarse los parámetros superiores de los derechos laborales conquistados por ciertos segmentos del sector laboral de la nación, no se está más que reduciendo el techo económico de toda una clase social, cuyo único medio de subsistencia es la prestación personal de un servicio, sea el trabajo. Considera razonable que a través de la Convención Colectiva se hayan otorgado beneficios mayores a los mínimos estipulados, pues el trabajo que se realiza en la Refinadora es muy técnico y requiere de conocimientos especializados. Solicita que se desestime la acción planteada.

6º—La Procuraduría General de la República rindió su informe visible a folios 124 a 138. Señala que el artículo 47 bis impugnado lo que establece es la donación de un bien público que es propiedad del Estado, lo cual viola lo dispuesto en la Ley 6588 que establece que la Refinadora no puede hacer donaciones. Considera que el artículo 48 establece no establece una discrecionalidad ilimitada en el otorgamiento de licencias con goce de salario, pues más bien se refieren a cursos de capacitación, lo cual es razonable en el tanto beneficia a la Refinería. En cuanto al artículo 101 considera que lo relativo al asunto no presenta vicios de inconstitucionalidad, así como tampoco lo es el pago doble cuando se trabaja durante esos días. Asimismo, considera que la bonificación establecida en el párrafo final, se encuentra plenamente justificada en la medida que tiene lugar si se laboran cuatro horas como mínimo por ausencia del sustituto. En cuanto al artículo 105, señala que es inconstitucional con base en lo dispuesto por la Sala en sentencia 2000-7730. En cuanto al artículo 139 considera que la norma no establece ningún privilegio o beneficio, por lo que no resulta inconstitucional. Considera que el artículo 159 bis que establece un plus por peligrosidad no resulta inconstitucional pues fija porcentajes razonables y responde al puesto de trabajo.

7º—El catorce de noviembre de dos mil cuatro, Ovidio Pacheco Salazar, en su calidad de Ministro de Trabajo y Seguridad Social, solicitó ser tenido como coadyuvante. (Folio 140)

8º—Por resolución de las diez horas treinta minutos del once de febrero de dos mil cuatro, la Presidencia de la Sala rechazó por extemporánea la gestión planteada por el Ministro de Trabajo. (Folio 157)

9º—Los edictos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional fueron publicados en los números 190, 191 y 192 del Boletín Judicial, de los días tres, seis y siete de octubre de dos mil seis (folio 139).

10.—La audiencia oral y pública prevista en los artículos 10 y 85 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional no se celebró por estimar esta Sala que los elementos de juicio contenidos en el expediente son suficientes para la resolución de este asunto.

11.—En los procedimientos se ha cumplido las prescripciones de ley.

Se dicta el Magistrado Vargas Benavides; y,

#### Considerando:

I.—Las reglas de legitimación en las acciones de inconstitucionalidad. El artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional regula los presupuestos que determinan la admisibilidad de las acciones de inconstitucionalidad, exigiendo la existencia de un asunto pendiente de resolver en sede administrativa o judicial en el que se invoque la inconstitucionalidad, requisito que no es necesario en los casos previstos en los párrafos segundo y tercero de ese artículo, es decir, cuando por la naturaleza de la norma no haya lesión individual o directa; cuando se fundamente en la defensa de intereses difusos o que atañen a la colectividad en su conjunto, o cuando sea presentada por el Procurador General de la República, el Contralor General de la República, el Fiscal General de la República o el Defensor de los Habitantes, en estos últimos casos, dentro de sus respectivas esferas competenciales. De acuerdo con el primero de los supuestos previstos por el párrafo 2º del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la norma cuestionada no debe ser susceptible de aplicación concreta, que permita luego la impugnación del acto aplicativo y su consecuente empleo como asunto base. Dispone el texto en cuestión que procede cuando "por la naturaleza del asunto, no exista lesión individual ni directa", es decir, cuando por esa misma naturaleza, la lesión sea colectiva (antónimo de individual) e indirecta. Sería el caso de actos que lesionen los intereses de determinados grupos o corporaciones en cuanto tales, y no propiamente de sus miembros en forma directa. En segundo lugar, se prevé la posibilidad de acudir en defensa de "intereses difusos"; este concepto, cuyo contenido ha ido siendo delineado paulatinamente por parte de la Sala, podría ser resumido en los términos empleados en la sentencia de este tribunal número 3750-93, de las quince horas del treinta de julio de mil novecientos noventa y tres).

"... Los intereses difusos, aunque de difícil definición y más difícil identificación, no pueden ser en nuestra ley -como ya lo ha dicho esta Sala- los intereses meramente colectivos; ni tan difusos que su titularidad se confunda con la de la comunidad nacional como un todo, ni tan concretos que frente a ellos resulten identificados o fácilmente identificables personas determinadas, o grupos personalizados, cuya legitimación derivaría, no de los intereses difusos, sino de los corporativos que atañen a una comunidad en su conjunto. Se trata entonces de intereses individuales, pero a la vez, diluidos en conjuntos más o menos extensos y amorfos de personas que comparten un interés y, por ende reciben un perjuicio, actual o potencial, más o menos igual para todos, por lo que con acierto se dice que se trata de intereses iguales de los conjuntos que se encuentran en determinadas circunstancias y, a la vez, de cada una de ellas. Es decir, los intereses difusos participan de una doble naturaleza, ya que son a la vez colectivos -por ser comunes a una generalidad- e individuales, por lo que pueden ser reclamados en tal carácter".

En síntesis, los intereses difusos son aquellos cuya titularidad pertenece a grupos de personas no organizadas formalmente, pero unidas a partir de una determinada necesidad social, una característica física, su origen étnico, una determinada orientación personal o ideológica, el consumo de un cierto producto, etc. El interés, en estos casos, se encuentra difuminado, diluido (difuso) entre una pluralidad no identificada de sujetos. En estos casos, claro, la impugnación que el miembro de uno de estos sectores podría efectuar amparado en el párrafo 2º del artículo 75, deberá estar referida necesariamente a disposiciones que lo afecten en cuanto tal. Esta Sala ha enumerado diversos derechos a los que les ha dado el calificativo de "difusos", tales como el medio ambiente, el patrimonio cultural, la defensa de la integridad territorial del país y del buen manejo del gasto público, entre otros. Al respecto deben ser efectuadas dos precisiones: por un lado, los referidos bienes trascienden la esfera tradicionalmente reconocida a los intereses difusos, ya que se refieren en principio a aspectos que afectan a la colectividad nacional y no a grupos particulares de ésta; un daño ambiental no afecta apenas a los vecinos de una región o a los consumidores de un producto, sino que lesiona o pone en grave riesgo el patrimonio natural de todo el país e incluso de la Humanidad; del mismo modo, la defensa del buen manejo que se haga de los fondos públicos autorizados en el Presupuesto de la República es un interés de todos los habitantes de Costa Rica, no tan solo de un grupo cualquiera de ellos. Por otra parte, la enumeración que ha hecho la Sala Constitucional no pasa de una simple descripción propia de su obligación -como órgano jurisdiccional- de limitarse a conocer de los casos que le son sometidos, sin que pueda de ninguna manera llegar a entenderse que solo pueden ser considerados derechos difusos aquellos que la Sala expresamente haya reconocido como tales; lo anterior implicaría dar un vuelco indeseable en los alcances del Estado de Derecho, y de su correlativo "Estado de derechos", que -como en el caso del modelo costarricense- parte de la premisa de que lo que debe ser expreso son los límites a las libertades, ya que éstas subyacen a la misma condición humana y no requieren por ende de reconocimiento oficial. Finalmente, cuando el párrafo 2º del artículo 75

de la Ley de la Jurisdicción Constitucional habla de intereses "que atañen a la colectividad en su conjunto", se refiere a los bienes jurídicos explicados en las líneas anteriores, es decir, aquellos cuya titularidad reposa en los mismos detentadores de la soberanía, en cada uno de los habitantes de la República. No se trata por ende de que cualquier persona pueda acudir a la Sala Constitucional en tutela de cualesquiera intereses (acción popular), sino que todo individuo puede actuar en defensa de aquellos bienes que afectan a toda la colectividad nacional, sin que tampoco en este campo sea válido ensayar cualquier intento de enumeración taxativa.

II.—La legitimación de los accionantes en este caso. A partir de lo dicho en el párrafo anterior, es claro que los actores ostentan legitimación suficiente para demandar la inconstitucionalidad de las normas impugnadas, sin que para ello resulte necesario que cuenten con un asunto previo que les sirva de base a esta acción. Lo anterior no porque se trate de diputados de la Asamblea Legislativa, sino porque acuden en defensa de un interés que atañe a la colectividad nacional en su conjunto, como lo es el buen manejo de los fondos públicos, que a su juicio están siendo mal empleados por parte de un ente público (empresa pública) como es la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. Precisamente por estar en juego el manejo que se haga de fondos públicos, y la incidencia del tal manejo en la prestación de servicios públicos de capital importancia, como son los que brinda la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A., es que esta Sala entiende que estamos ante una acción que pretende la tutela de intereses que atañen a la colectividad nacional en su conjunto, por lo que los actores se encuentran perfectamente legitimados para accionar en forma directa, a la luz de lo que dispone el párrafo 2° del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

III.—Otros aspectos de admisibilidad. Estando claro que los actores cuentan con legitimación suficiente para promover esta demanda en los términos dichos, resta indicar que las actuaciones impugnadas están entre las previstas en el artículo 73 inciso a) de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, por tratarse de actos públicos de carácter general (varias cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo de Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.) Se trata, en efecto, de materia cuya constitucionalidad procede revisar en esta vía. Además, los actores presentaron su escrito inicial en atención de los requisitos estipulados en los numerales 78 y 79 de la Ley de rito. En conclusión, la presente acción es admisible.

IV.—Los accionantes solicitan que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 47bis, 48, 101, 105, 139 y 159 bis, todos de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. y el Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA) el dieciséis de abril de dos mil dos, por estimarlos contrarios a los principios de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad. En criterio de los actores, las normas impugnadas otorgan una serie de privilegios laborales exorbitantes y un trato privilegiado a los trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A., que constituyen una desproporción y abuso en el uso y destino de los fondos públicos.

#### Sobre el fondo.

V.—Las convenciones colectivas de trabajo frente al parámetro de constitucionalidad. La posibilidad de negociar colectivamente para los trabajadores que no participan de la gestión pública de la Administración, los empleados de empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al Derecho común, ha sido reconocida reiteradamente por esta Sala a partir de la sentencia número 03053-94, criterio que reitera o ratifica después en las sentencias 2000-07730 y 2000-04453. Se admite como teoría general del Derecho Colectivo Laboral, que éste se integra, principalmente, por una trilogía de derechos que persiguen hacer realidad y dar solución a la necesidad de los trabajadores de agruparse para compensar la inferioridad real en que se encuentran cuando actúan aislados, frente al patrono y ante la genérica regulación de sus derechos en el Código de Trabajo; se trata del derecho a la sindicación, a la negociación colectiva y a la resolución efectiva de los conflictos colectivos. Existen dos regímenes en materia laboral: uno que se regula por el Código de Trabajo y el otro, por normas de Derecho Público. Esta Sala ha reconocido por ende que la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio, es una relación de empleo público o estatutaria; en otras palabras, el servidor del régimen de empleo público se encuentra en relación con la Administración, en un estado de sujeción; aquella puede imponer unilateralmente las condiciones de la organización y prestación del servicio para garantizar el bien público. Esta conclusión implica que no se pueda tolerar la negociación colectiva en el sector público, de conformidad con los artículos 191 y 192 constitucionales. Por último, en la sentencia número 1696-92 de esta Sala, se declaró la inconstitucionalidad de los mecanismos del arreglo directo, la conciliación y el arbitraje para los funcionarios que realicen gestión pública pero reconociendo que es válido que los obreros, trabajadores o empleados que no participan de la gestión pública de la Administración pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo, de tal forma que entes con un régimen de empleo de naturaleza laboral (no pública), como por ejemplo, las empresas del Estado, sí pueden negociar colectivamente de conformidad con las disposiciones que informan el Derecho Colectivo del Trabajo. No obstante lo anterior, es claro que por tratarse de funcionarios remunerados con fondos públicos, incluso en el caso de aquellos que puedan regir sus relaciones de trabajo por normas producto de una negociación colectiva, la situación de las instituciones públicas empleadoras nunca será equiparable a la de cualquier patrono particular, puesto que por esa vía no puede dispensarse o excepcionarse la

aplicación de cualesquiera normas o principios de orden público. Sea cual sea el rango normativo que se reconozca a este tipo de instrumentos, es claro que se encuentran subordinados a las normas y principios constitucionales. Es por lo anterior que, pese al reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva y a su desarrollo en diversos instrumentos internacionales (Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 87, 98, 135 y 151, este último no aprobado aún por la Asamblea Legislativa), no existen, en el ordenamiento costarricense, zonas de "inmunidad constitucional", es decir, actuaciones públicas que escapen al sometimiento al principio de regularidad constitucional. En sentencia número 2001-08239, la Sala Constitucional determinó que hasta los actos de Gobierno están sujetos al Derecho de la Constitución y por ende son susceptibles de control de constitucionalidad. De manera que incluso las cláusulas de una convención colectiva suscrita por una administración o empresa pública y sus trabajadores está enteramente sometida a las normas y principios que conforman el parámetro de constitucionalidad. En adición a lo anterior, por tratarse de decisiones que acarrear consecuencias financieras a cargo de la Hacienda Pública, es claro que cláusulas como las ahora impugnadas pueden ser objeto de revisión no apenas respecto del cumplimiento de los procedimientos para su creación, sino incluso en relación con su adaptación a las normas y principios constitucionales de fondo. Las obligaciones contraídas por las instituciones públicas y sus empleados pueden ser objeto de un análisis de razonabilidad, economía y eficiencia, sea para evitar que a través de una convención colectiva sean limitados o lesionados derechos de los propios trabajadores, sea para evitar que se haga un uso abusivo de fondos públicos. Así, procederá ahora la Sala a analizar la validez de cada una de las cláusulas impugnadas, ordenadas según los temas traídos a discusión por los accionantes.

VI.—Traspaso de vehículo al Sindicato (artículo 47 bis). El artículo 47 bis de la Convención impugnada dispone que:

"Artículo 47 bis: La empresa traspasará al Sindicato el vehículo que ha venido usando en ejercicio de sus funciones propias".

El artículo 60 de la Constitución Política reconoce expresamente el derecho de todos los trabajadores a sindicalizarse, como medio para obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Es así como claramente se puede afirmar que es un derecho fundamental la posibilidad de los trabajadores de hacerse representar por organizaciones sindicales para contrarrestar al menos parcialmente, su posición de inferioridad material frente al patrono. No obstante, la generalidad de la citada norma constitucional no permite comprender con la simple lectura del texto en cuestión, la dimensión del referido derecho fundamental. Para tener una idea más clara acerca de los alcances de la libertad sindical en Costa Rica, resulta necesario tomar en consideración las disposiciones acordadas por la Organización Internacional del Trabajo, en especial en sus Convenios números 87 y 135, así como en la Recomendación número 143. El Convenio número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, aprobado por Ley 2561 de once de mayo de mil novecientos sesenta, además de reconocer la libre sindicalización como un derecho básico (artículo 2°), prohíbe a los Estados intervenir en modo alguno que pueda derivar en la limitación o entorpecimiento de ese derecho. Por su parte, el Convenio número 98, Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, aprobado mediante Ley número 5968 de nueve de noviembre de mil novecientos setenta y seis, dispone que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluso el despido (artículo 1°); asimismo, establece que tales representantes deberán recibir de parte de sus patronos, las facilidades necesarias para llevar a cabo su función en forma rápida y eficaz (artículo 2°), remitiendo a la "legislación nacional" o a decisiones jurisdiccionales, la delimitación de los destinatarios de dicho beneficio (artículo 4°). En la misma línea, la Recomendación número 143, Sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptada en dos de junio de mil novecientos setenta y uno, determina que los representantes sindicales deben recibir en los Estados miembros la protección y facilidades necesarias para llevar a cabo en forma efectiva su función (artículos 2 y 3); igualmente, exhorta a los Estados a disponer para los representantes sindicales, facilidades concretas, tales como tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 10); dispone que debe de asegurarse a los representantes el tiempo libre suficiente para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, sin menoscabo de su remuneración, prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 11). En desarrollo de las normas supralegales citadas, el artículo 363 del Código de Trabajo prohíbe cualquier acción u omisión que tienda evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sindicatos. Finalmente, el artículo 33 inciso b) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil estipula que los permisos conferidos a los dirigentes y miembros de los sindicatos para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales, dentro o fuera del país, podrán serlo con goce de salario y sin deducción del período de vacaciones. El anterior cuadro sirve para constatar que Costa Rica ha reconocido ampliamente el derecho a la sindicación, así como la necesidad de dar a los representantes de los trabajadores las facilidades necesarias para llevar a cabo su labor en forma eficaz. Si bien las disposiciones más concretas y específicas en relación con este tema están contenidas en una "Recomendación" de la Organización

Internacional del Trabajo, ya la Sala ha reconocido la vigencia de las reglas contenidas en los instrumentos de carácter meramente declarativo, no sujetos al procedimiento para la suscripción y aprobación de los tratados internacionales, en los siguientes términos:

“Huelga aclarar que todos los instrumentos citados en el párrafo anterior constituyen fuente de Derecho en Costa Rica, susceptibles de ser aplicados directamente por esta Sala Constitucional para la resolución del presente asunto, según dicta el artículo 48 constitucional. En el caso de los aprobados por la Asamblea Legislativa, por disposición expresa del artículo 7 de la Constitución Política. En cuanto a los que no gozan de dicha condición, porque constituyen al menos fuentes de interpretación de los instrumentos aprobados. Tampoco reconoce esta Sala la existencia de simples recomendaciones en materia de derechos humanos, pues si los Estados deciden auto limitarse, reconociendo la existencia de determinados derechos humanos, aun cuando aparezcan denominadas con el nombre de “recomendaciones”. Lo anterior lleva a entender que la Recomendación que define los principios internacionales que deberán aplicarse a las excavaciones arqueológicas, la Carta Internacional sobre la conservación y la restauración de los monumentos y de los sitios y la Recomendación sobre la conservación de los bienes culturales que la ejecución de obras públicas o privadas pone en peligro, son –en los términos antes dichos– actos provistos de plena normatividad en el ordenamiento constitucional costarricense, sin que se les pueda considerar simples enumeraciones de objetivos y metas a alcanzar.” (Sentencia número 2002-05245, de las dieciséis horas con veinte minutos del veintinueve de mayo de dos mil dos).

Si bien de lo antes dicho se desprende que en Costa Rica se debe garantizar el libre ejercicio de la actividad sindical, así como que los patronos (públicos o privados) deben asegurar condiciones adecuadas para el desarrollo de la mencionada actividad, lo cierto es que dicha colaboración debe darse únicamente en el marco permitido por el ordenamiento jurídico cuando se trata de empleadores oficiales. De hecho, las concesiones que se hagan a las organizaciones de trabajadores en el sector público no necesariamente son las mismas que en el ámbito particular, dado que el Estado (en sentido amplio) está regido por el principio de legalidad (artículo 11 constitucional), además de existir reglas especiales, particularmente rigurosas, en lo que atañe al adecuado manejo de fondos y bienes públicos. En el caso de la cláusula en análisis, esta autoriza el traspaso de un bien de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. al Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA), en clara contravención de las reglas sobre el funcionamiento de la Hacienda Pública. En forma directa, esta cláusula contraviene lo dispuesto por el artículo 121 inciso 14 de la Constitución Política, en tanto transgrede la regla de inalienabilidad de los bienes de dominio público. Reduce el patrimonio de la Refinadora sin que exista una razón objetiva que así lo legitime. Bienes destinados a cumplir una finalidad pública, como el vehículo en cuestión, no pueden válidamente ser trasladados a un ente privado, como la mencionada organización. Es por lo anterior que el artículo 47 bis de la Convención Colectiva de Trabajo debe ser declarado inconstitucional y por ende, anulado.

VII.—Ayuda por matrimonio (artículo 105). El numeral 105 de la Convención impugnada determina lo siguiente:

“Artículo 105.—La Empresa girará la suma de ciento veinticinco mil colones al trabajador que contraiga matrimonio”.

Consideran los actores que esta norma implica una ilegítima disposición de fondos públicos, contraria a las reglas sobre el adecuado manejo de la Hacienda Pública. Esta Sala no comparte dicho criterio, pues estima que el auxilio impugnado representa un plus salarial, un beneficio de carácter remunerativo que pretende ofrecer una ayuda al trabajador en una situación particular, en que las circunstancias le imponen gastos adicionales a los regulares. Se trata además de una suma fija, por un valor relativamente poco significativa en el universo del presupuesto de la Refinadora, y que en todo caso es girada únicamente si el trabajador o trabajadora contrae matrimonio. Considera la Sala que, en tales circunstancias, el establecimiento de un beneficio como el ahora impugnado, no conlleva una abusiva disposición de fondos públicos, en detrimento de los y las contribuyentes, de modo que en cuanto a este extremo, debe desestimarse la presente acción de inconstitucionalidad.

VIII.—Licencias remuneradas (artículo 48). Impugnan los actores el artículo 48 de la Convención Colectiva de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A., el cual dispone que:

“Artículo 48.—La Empresa concederá licencia con goce de salario hasta cinco trabajadores por año, por mes calendario para cada uno que podrá ser fraccionado, para atender cursos de capacitación y asistencias (sic) 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.”

A juicio de esta Sala, la norma antes transcrita no es inconstitucional. Deben, sin embargo, expresarse las razones que llevan a tal conclusión. Por tratarse de licencias remuneradas, lo primero que debe ser aclarado es que a pesar de los términos empleados en el artículo 48 de la Convención, la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. ni ninguna otra institución pública puede conceder licencias a sus funcionarios, basado en una “liberalidad”, concepto que caracteriza la disponibilidad de los bienes patrimoniales en el Derecho común. Si bien es legítimo que el otorgamiento de este tipo de beneficios pueda estar sujeto a un cierto margen de discrecionalidad administrativa (en el sentido que la Ley General de la Administración Pública da a este concepto), lo cierto es que cualquier autorización para que un funcionario público se ausente de sus labores sin perder su remuneración salarial (excluyendo así las vacaciones legales y las licencias por incapacidad) debe obedecer necesariamente a la realización de una actividad de beneficio para la institución, y consecuentemente para los usuarios de sus servicios. En esa inteligencia, los permisos con goce de salario que sean dados a los empleados para efectuar estudios de interés institucional o investigación en temas relacionados con las competencias de la Refinadora, constituyen una inversión más que un gasto superfluo. Asimismo, que el artículo 48 establece límites al otorgamiento de dichos beneficios, de modo que su empleo no sea ilimitado o irrazonable. Asimismo, en lo que atañe a los eventos internacionales, para estos se pueden conceder licencias, a partir de las ya mencionadas condiciones, es decir, que se limiten a los valores y plazos estipulados en el artículo 48 y que signifiquen una ventaja para la institución, por estarse ante la capacitación de alto nivel de sus empleados, ante el intercambio de experiencias con otras organizaciones análogas, etc. En consecuencia, se estima que la norma impugnada no es inconstitucional, aunque para que su aplicación tampoco lo sea, la Administración debe velar porque con ello no se afecte el servicio público que la Refinadora presta, así como que se cumplan las disposiciones contenidas en el propio artículo 48 de la Convención, en esta sentencia y, en general, en las normas que regulan el legítimo funcionamiento de la Hacienda Pública.

IX.—Plus por peligrosidad (artículo 159 bis). Cuestionan los actores la validez del numeral 159 bis de la Convención impugnada, el cual reza:

“Artículo 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 diez por ciento para los que laboren en los planteles del 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 hubiera disminuido en esa misma proporción.”

A juicio de la Sala, esta norma es claramente válida, pues no hace sino reconocer un complemento (plus salarial) a la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. debido a la peligrosidad de los sitios donde deben llevar a cabo su labor. Es evidente que laborar en una refinería o en un puerto de descarga de combustibles es un trabajo altamente riesgoso, debido a las características propias de las sustancias allí procesadas y transportadas, así como de los procesos desarrollados a partir de tales materias prima. Los planteles de almacenamiento y distribución de combustibles son igualmente sitios peligrosos, en los que el trabajador expone su vida y salud casi en forma permanente. Si bien es deber del Estado, y de todo patrono, velar por la seguridad e higiene de los centros de trabajo (artículo 66 de la Constitución Política), lo cierto es que determinadas labores representan siempre grados distintos de peligrosidad, incluso si se adoptan medidas idóneas de disminución del riesgo. No es competencia de esta Sala valorar en esta vía la legitimidad de los métodos empleados por RECOPE para garantizar la seguridad de sus trabajadores. Lo anterior, sin embargo, no obsta para asegurar que –de todos modos– resulta válido remunerar adicionalmente a un trabajador a partir la certeza del riesgo especialmente alto en determinadas tareas o centros de trabajo. Ese es el caso de la cláusula que nos ocupa, y que sin duda resulta perfectamente adecuada al Derecho de la Constitución, en tanto no crea una discriminación carente de motivo, como acusan los actores, sino que se trata de una distinción basada en condiciones especiales de trabajo, que no reúnen quienes se desempeñan en tareas menos riesgosas o en ambientes más seguros. Así las cosas, en cuanto a este extremo, la acción debe ser desestimada.

X.—Asueto por festejos patronales (artículo 101). Reclaman los promotores de esta demanda que el artículo 101 impugnado es inconstitucional por irrazonable y discriminatorio. El texto del artículo 101 es el siguiente:

“Artículo 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.”

Es claro que esta cláusula no resulta inconstitucional. Por un lado, la concesión de asueto en razón de festejos cívicos y patronales constituye una costumbre extendida en la Administración Pública costarricense, y que busca precisamente, permitir que el trabajador pueda participar de dichos festejos, en beneficio de la integración comunal y de la preservación de las tradiciones populares. Se trata en todo caso de eventos de corta duración, que además dependen de la aprobación —vía decreto— por parte del Poder Ejecutivo. Tampoco resulta ilegítimo que se remunere en forma especial a quienes laboren durante los asuetos o feriados mencionados por la cláusula. Las reglas sobre realización de horas extras o recargos en feriados de pago obligatorio, son comunes en el ordenamiento laboral costarricense, de modo que no se descubre la distinción discriminante y abusiva que acusan los actores. Por estos motivos, lo que corresponde es declarar sin lugar la acción, también en cuanto a este extremo.

XI.—Régimen de jubilaciones (artículo 139.2). Reclaman los demandantes la invalidez del artículo párrafo 2° del artículo 139 de la Convención objeto de esta acción de inconstitucionalidad. Dispone la referida cláusula:

“Artículo 139.—En un plazo de noventa días contados a partir de la firma de esta Convención, la Empresa y el Sindicato, conjuntamente, gestionarán ante la Caja Costarricense de Seguro Social un régimen especial de pensiones o jubilaciones para aquellos trabajadores que en virtud de sus funciones, se exponen a intoxicaciones por sustancias nocivas en el medio ambiente y en forma directa por el proceso de refinación y por otros elementos que producen trastornos a la salud.

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

Como se puede apreciar, esta norma no hace sino establecer un compromiso de gestión futura, en el sentido que la Refinadora a lo que se obliga es a gestionar ante la Caja Costarricense de Seguro Social, un régimen jubilatorio especial para los trabajadores especialmente expuestos a riesgos por intoxicación debido a las funciones que realizan. La cláusula en sí no crea dicho régimen. Es por lo anterior que la impugnación contra el artículo 139 debe ser desestimada. No obstante, dicha norma debe ser interpretada, de conformidad con el Derecho de la Constitución, en el sentido que no crea ninguna distinción a favor de las trabajadoras y trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. en su régimen jubilatorio en relación con los demás funcionarios de la Administración Pública.

XII.—Conclusión. A partir de los argumentos contenidos en los párrafos que anteceden, esta Sala concluye que el artículo 47 bis de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. y el Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA) el dieciséis de abril de dos mil dos, es inconstitucional, por lo que deberá ordenar su anulación, con efecto declarativo y retroactivo a la fecha de emisión del acto anulado, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe. En este caso, por tratarse de la alienación de un bien de dominio público, se considera que —respecto de él— no pueden haberse constituido derechos en forma válida por parte del Sindicato, en atención de lo que dispone la norma que en este acto se anula. En relación con el artículo 139 de la Convención, dicha norma no es inconstitucional, pero debe ser interpretada, conforme a la Constitución, en el sentido expuesto en el “considerando XI anterior. En cuanto a las restantes cláusulas impugnadas, estima la Sala que las mismas no son contrarias a las normas y principios invocados por los actores, por lo que en cuanto a éstas, se declara sin lugar la acción. La Magistrada Calzada y los Magistrados Armijo y Jinesta salvan el voto y rechazan de plano la acción. Por tanto:

Se declara parcialmente con lugar esta acción. En consecuencia, se declara la inconstitucionalidad del artículo 47 bis de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A. El artículo 139 se interpreta, conforme al Derecho de la Constitución, en el sentido indicado en la parte considerativa de esta sentencia. En lo demás, se declara sin lugar la acción. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe, según se describe en el considerando final de esta sentencia. Comuníquese este pronunciamiento a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial *La Gaceta* y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese.—Ana Virginia Calzada M., Presidenta a. i.—Luis Paulino Mora M.—Adrián Vargas B.—Gilbert Armijo S.—Ernesto Jinesta L.—Horario González Q.—José Luis Molina Q.

Los Magistrados Calzada y Armijo salvan el voto y rechazan de plano la acción con fundamento en las siguientes consideraciones que redacta la primera:

A diferencia del criterio de la mayoría, consideramos que la acción es inadmisble y por ende, debe ser rechazada, atendiendo a la naturaleza del objeto impugnado —las convenciones colectivas—, con fundamento en lo siguiente: a.- La Negociación Colectiva en el sector público. Nuestra Constitución Política junto a las libertades individuales, enuncia los denominados Derechos Sociales, que buscan afianzar el régimen democrático

al extender el contenido de los derechos y libertades. La incorporación de este capítulo en nuestra carta magna, se produjo en el año 1943, que vino a reformar la Constitución de 1871 y éste a su vez, se reprodujo en nuestra constitución actual. Uno de estos derechos, atinentes al tema de estudio, es la libre sindicalización, independientemente del sector laboral al que pertenezca el trabajador (sea público o privado), que consagra el artículo 60. Por otro lado, el artículo 61 establece el derecho de huelga como ejercicio de la libertad sindical, el cual si bien está limitado a determinadas regulaciones en el sector público (artículo 61 constitucional), lo cierto es que es admisible para dicho sector y así lo estableció este Tribunal en la sentencia No. 1317-98, al indicar: “El derecho de sindicación tiene pues, rango constitucional en Costa Rica y se regula internamente mediante normas de carácter legal, específicamente el Código de Trabajo, que norma en su artículo 332 y siguientes —ubicados en el Título Quinto “De las Organizaciones Sociales”— lo referente al funcionamiento y disolución de los sindicatos y define las reglas de protección de los derechos sindicales. En el artículo 332 del Código de Trabajo se declara además de interés público la constitución legal de los sindicatos, que se distinguen “(...) como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense”. La referencia anterior permite concluir en esta etapa, que el derecho fundamental de sindicación se reconoce sin distinción de la naturaleza pública o privada de los sectores laborales; es decir, en magnitud equiparable. En relación con el contenido de la acción sindical, específicamente lo que toca al derecho de huelga, el artículo 61 de la Constitución Política establece que la regulación del citado derecho de acción colectiva es materia de reserva de ley, siendo que toda restricción del citado derecho debe darse por vía ley y de ningún modo puede favorecer los actos de coacción o violencia. Es además resultado de la atribución conferida mediante el numeral 61 constitucional citado, que compete al legislador definir en qué casos de la actividad pública se restringe o excluye el ejercicio del derecho de huelga; mandato que se satisface mediante el artículo 375 (antes, 368) del Código de Trabajo, que debe ajustarse a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para que sea congruente con el principio democrático sobre el que descansa el ordenamiento jurídico patrio, plasmado en el artículo 1° de la Constitución Política y que es valor supremo del Estado Constitucional de Derecho...”

La negociación colectiva representa un elemento básico en el contenido de la libertad sindical, precisamente porque a través de los Sindicatos puede promover una negociación que propicie resolver las situaciones laborales de los trabajadores. La misma libertad sindical en sí misma, implica negociar colectivamente para obtener los beneficios económicos, sociales y profesionales que consagra nuestra Carta Fundamental. La negociación surge también como un medio pacificador ante conflictos colectivos, como el derecho a huelga, que según vimos es reconocido en el sector público y puede plasmarse en acuerdos que pueden constituir una convención colectiva. Nuestra Constitución Política así lo precisó en el artículo 62 dentro del capítulo que regula los derechos y garantías sociales, al disponer que tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados. La Sala en la sentencia No. 1696-92 estimó que la modificación de la Constitución Política de 1871 por la Asamblea Constituyente que emitió la Constitución Política vigente, en la que se incorporó en los artículos 191 y 192 un régimen laboral público exclusivo para los servidores del Estado, excluía toda posibilidad de negociación en el sector público, por estar los trabajadores bajo un estado de sujeción, donde existe por parte del Estado una imposición unilateral de las condiciones de la organización y la prestación del servicio para garantizar el bien público. Sin embargo, nos replanteamos nuevamente el tema en cuestión, teniendo en consideración que la interpretación dada a la incorporación de este régimen fue restrictiva y que además, ello no impedía la negociación colectiva como un derecho fundamental que ya había sido reconocido a los trabajadores, incluyendo a los servidores públicos. El interés de los Constituyentes en 1949 en promulgar un régimen estatutario, fue promovido esencialmente con el fin de que la administración contara con un instrumento que permitiera la contratación de sus funcionarios a base de idoneidad comprobada y así lograr una estabilidad en el nombramiento de los mismos, evitando la persecución política de los empleados públicos en cada cambio de gobierno, pero no con el objetivo de restringirles sus derechos fundamentales. El régimen de empleo público se constituyó más bien como un freno para la propia administración y en una garantía para sus funcionarios. Por otro lado, la discusión se torna respecto a derechos fundamentales reconocidos por la misma Constitución Política y que como se indicó, ésta no hizo excepción en el artículo 62. Recordemos por propia jurisprudencia de este Tribunal, que los derechos fundamentales son inherentes al ser humano por su condición de tal, por su carácter de persona y por ende son superiores al mismo Estado; pues éste no los crea ni los regula constituyéndolos, sino que simplemente los reconoce, tutela y garantiza normativamente, con un carácter puramente declarativo. De ahí que el ordenamiento jurídico puede tutelarlos y moldear su ejercicio, mas no eliminarlos o desconocerlos con la simple invocación de que así lo exigen los requerimientos de la organización del Estado, o la eficiencia de la administración, o un impreciso bien público; en virtud de que ostentan una categoría y fuerza superior al propio ordenamiento. Cuando un derecho ha sido reconocido formalmente como inherente a la persona éste queda definitiva e irrevocablemente integrado a



la categoría de aquellos derechos cuya inviolabilidad debe ser respetada y garantizada. Ahora, si bien los derechos fundamentales no son absolutos, las restricciones o limitaciones a los que sean sometidos, nunca puede vaciarlos de contenido, como sucedería si desconoce dicho derecho a determinado grupo de trabajadores, solo por el hecho de laborar en el sector público. Puede darse un tratamiento diferenciado respecto a los límites y alcances de la negociación o en virtud de la materia objeto de la misma, pero nunca su total exclusión para este tipo de servidores. Las garantías sociales contempladas en la Constitución actual, ya se encontraban incorporados expresamente en nuestro régimen jurídico desde la modificación introducida a la Constitución Política de 1871 en las legislaturas de 1942 y 1943. De hecho el capítulo fue reproducido en el cuerpo normativo de 1949, pues constituía una de las evoluciones más importantes de nuestro país, en el reconocimiento de los derechos del individuo. En este sentido conviene advertir, que los derechos humanos son irreversibles, porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana, queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse. Aunado a lo anterior, dado el carácter evolutivo de los derechos en la historia de la humanidad, es posible en el futuro extender una categoría de derechos humanos a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se consideraron como necesarios a la dignidad humana y por tanto inherentes a toda persona. Por tanto, los derechos fundamentales son progresivos pero nunca regresivos. Así las cosas, de ninguna manera podría admitirse una exclusión en este sentido, que ni siquiera la misma Constitución hizo. La correcta dimensión que debe adquirir este derecho, constitucional consagrado en el capítulo de garantías sociales, en el caso del sector público, no es la de un cercenamiento total para el servidor, sino entender que su ejercicio está sujeto a ciertas limitaciones en atención a la observancia del ordenamiento jurídico, a los límites del gasto público y a las correspondientes regulaciones que existen en esta materia.

b.- Las Convenciones Colectivas según la doctrina. En el caso sometido a estudio, la discusión se enfatiza en las Convenciones Colectivas, que como ya fue indicado, son producto de la negociación colectiva, o consisten en la negociación propiamente, y que según la Constitución Política también son admitidas para el sector público, pues proporciona uno de los instrumentos ideales para conseguir los fines establecidos por la norma fundamental para el derecho de sindicación. El Código de Trabajo en el artículo 54 define las convenciones colectivas como aquellas que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Tienen fuerza de ley profesional de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política y de los artículos 54 y 55 del Código de Trabajo. Esto significa que las convenciones colectivas se convierten en el instrumento jurídico que regula las relaciones obrero-patronales, y que esta relación comprende al sindicato, al patrono, a los trabajadores sindicalizados, a los no sindicalizados y a los futuros trabajadores mientras la Convención se encuentre vigente, o sea, se aplica no sólo a quienes la han elaborado, sino también a terceras personas ajenas a la negociación. Entendiendo terceros, como aquellos trabajadores que en el futuro se incorporen al centro de trabajo, no a otras personas o instituciones que sí pueden encontrarse ajenas por completo a la Convención Colectiva de que se trate. Es por ello que podemos hablar de tres características de toda Convención Colectiva: 1- Deben ser concluidas entre un grupo Trabajadores y Empleadores: los trabajadores deben encontrarse legalmente organizados para poder celebrar la constitución de una convención colectiva. 2- Producen efectos propios y directos para las agrupaciones que contratan (cláusulas obligacionales): conforme con nuestra Constitución Política las Convenciones Colectivas de Trabajo o Acuerdos Colectivos de Trabajo poseen el rango y la fuerza de ley entre las partes y 3- Producen efectos incluso para terceros que no forman parte en la convención colectiva. En ellas se establecen cláusulas que crean obligaciones entre el patrono y el sindicato, pero además puede contener cláusulas normativas sobre las condiciones de trabajo que afecten a los contratos individuales existentes como a los que luego se realicen en el futuro. Se le aplican las reglas de los contratos para afirmar que obligan al cumplimiento de lo expresamente pactado y a todas las consecuencias conformes a la buena fe, al uso y a la ley; las organizaciones obreras y patronales que firman un acuerdo se obligan a estar y pasar por él, a respetar lo estipulado, y a no levantar nuevas reivindicaciones ni pretender modificarlo antes del tiempo previsto para su terminación. El trámite que debe seguir está contemplado en el artículo 57 del Código de Trabajo, según el cual la convención colectiva deberá extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito. Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que éste ordene a las partes ajustarse a los requisitos de Ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código. Se trata de un contrato atípico por

la singularidad de las obligaciones que puedan asumir los contratos, por la formalización del proceso de elaboración, la homologación estatal y ante todo, por su contenido normativo. La firma de un acuerdo colectivo ha significado para un amplio sector doctrinal el fin de las hostilidades, entendiéndolo como un tratado de paz, pues pretende servir a la paz económica y social entre empleadores y trabajadores, o a restaurarla y mantenerla por el tiempo de su duración. A la vez, constituye un factor determinante para la evolución y desarrollo del orden jurídico y para la adaptación del mismo a las necesidades sociales, que siempre son cambiantes por la evolución de la socialización y del régimen de producción. Una relación de empleo sin un soporte jurídico como las convenciones colectivas, podría colocar eventualmente al trabajador en un plano de desigualdad propiciado por las fuerzas económicas y las necesidades sociales del trabajador. Una convención colectiva implica todo un proceso de diálogo social, de acercamiento de las partes, de varios acuerdos en un momento histórico dado que lleva implícito una serie de acontecimientos sociales que son los que impulsan a las partes a negociar, basados en la buena fe negocial, que contribuye al compromiso de ambas partes de respetar lo pactado y entendiendo que en caso de imposibilidad de cumplimiento de lo ahí estipulado, las partes tengan claros los mecanismos de reforma o anulación, que para el caso son, el de Denuncia, o en su defecto el proceso de lesividad. De lo expuesto anteriormente, es que concluimos, que la Convención Colectiva por su naturaleza laboral en el ejercicio de los derechos fundamentales de sindicalización y negociación, así como de la fuerza normativa que le da la misma Constitución a las convenciones colectivas en el artículo 62 de dicho cuerpo normativo, en lo que respecta a su contenido, no debe ser revisado y valorado por este Tribunal como pretenden los accionantes, por cuanto sería desconocer toda la trascendencia histórica de las mismas —el conflicto social originario— y el respeto a un acuerdo de partes suscrito por el mismo Estado, con una trascendencia política, económico y social determinada. No se puede desconocer la buena fe de las partes de la negociación, obviando los trámites preestablecidos por ella misma, dejando de lado el momento histórico y las necesidades sociales y económicas que la propiciaron, momento en el cual probablemente cumplieron los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. No se debe olvidar que las partes intervinientes en una negociación otorgan beneficios, pero también ceden derechos en aras de la efectiva realización del fin para el cual fue creada la institución. Las Convenciones tienen una vigencia y pueden ser revisadas, pero por los procedimientos debidamente establecidos. De manera que si bien es cierto una convención colectiva negociada en el sector público puede estar incurriendo en vicios que determinen su invalidez, ello obedecería a una ilegalidad que debe ser determinada en cada caso concreto, y que podría eventualmente generar la improcedencia de las cláusulas ahí contempladas, pero que deberá ser declarada en la vía de legalidad correspondiente.

Por todo lo expuesto, en nuestro criterio, lo impugnado por los accionantes no procede ser alegado y revisado en la jurisdicción constitucional, lo que implica rechazar la acción por improcedente.—Ana Virginia Calzada M.—Gilbert Armijo S.

#### VOTO SALVADO DEL MAGISTRADO JINESTA LOBO

El Magistrado Jinesta Lobo salva el voto y declara sin lugar la acción de inconstitucionalidad por las siguientes razones:

I.—Derecho Fundamental a la Negociación Colectiva: Reconocimiento Interno e Internacional. En la tradición constitucional costarricense la negociación colectiva fue elevada al más alto rango normativo, puesto que, el artículo 62 de la Constitución Política la reconoce como un derecho para el mejoramiento de las condiciones de empleo, concediéndole a las convenciones colectivas “fuerza de ley”, esto es, la eficacia, potencia, resistencia y valor de una ley en sentido material y formal. Este precepto constitucional que equipara un acuerdo surgido de la libre y autónoma negociación entre los patronos u organizaciones patronales y las organizaciones sindicales de los trabajadores o empleados, no debe conducir a equívocos en cuanto a su naturaleza jurídica. Se trata del reconocimiento de la titularidad y ejercicio de un derecho fundamental, siendo que el acto formal en el que se traduce finalmente —convención colectiva— es equiparado, para todo efecto y por disposición constitucional expresa, a una ley, de modo que la convención colectiva, en sí misma, es un acto con valor de ley surgido de la autonomía de acción de los dos sectores señalados. El derecho fundamental a la negociación colectiva, se encuentra en una relación instrumental con el que es reconocido en el ordinal 60 de la propia Constitución que faculta a los trabajadores y patronos para sindicalizarse libremente con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales, puesto que, es un medio para el logro de esos objetivos de orden constitucional. En el plano internacional, el artículo 4° del Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1° de julio de 1949, contempla el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria, al señalar que “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Ulteriormente, el Convenio No. 151 de la OIT sobre las

Relaciones de Trabajo en la Administración Pública del 27 de junio de 1978, en su artículo 7° dispuso que "Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados acerca de las condiciones de empleo (...)". Finalmente, el Convenio N° 154 de la OIT sobre la Negociación Colectiva del 19 de junio de 1981, el cual en su preámbulo afirma el derecho de negociación colectiva y la necesidad de implementar medidas internas para fomentarlo, dispuso en su artículo 2° lo siguiente:

"A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez."

Debe señalarse, adicionalmente, que otros instrumentos internacionales de derechos humanos han proclamado el derecho de negociación colectiva, así la Carta Social Europea de Turín del 18 de octubre de 1961, lo recoge en su artículo 6°, siendo que una de las medidas que se propone para su ejercicio eficaz es la promoción, cuando sea necesario y útil, de la institución de los procedimientos de negociación voluntaria.

II.—Alcances del Control de Constitucionalidad respecto de las Convenciones Colectivas. A tenor del artículo 10 de la Constitución Política declaratoria de inconstitucionalidad procede respecto de las "(...) normas de cualquier naturaleza y de los actos sujetos al Derecho Público (...)". Las convenciones colectivas, aunque ex constitutione (artículo 62 de la Constitución Política), tienen fuerza de ley, no pueden ser asimiladas a una ley en sentido material y formal, por cuanto, no emanan de la Asamblea Legislativa en el ejercicio de la función de legislar a través del procedimiento legislativo y tampoco tienen efectos generales y abstractos. El grado, jerarquía y valor que le concede el constituyente originario no determina, per se, la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas. La razón del constituyente originario de otorgarle, por constitución, fuerza de ley a las convenciones colectivas fue precisamente, reforzar los efectos y las consecuencias del pleno ejercicio de los derechos fundamentales a la sindicalización y a la negociación colectiva, en vista de su elevada trascendencia para lograr un clima de estabilidad y armonía social, laboral y económica y de sus fines particulares. Consecuentemente, la equiparación, en potencia, fuerza y resistencia a la ley, no debe conducir al equívoco de estimar que, como tal, resulta pasible del control de constitucionalidad. Debe tomarse en consideración, que la convención colectiva, asimismo, no es una disposición general por cuanto carece de efectos generales y normativos. Adicionalmente, si bien puede comprender aspectos del Derecho público, atinentes a una relación estatutaria o una relación de empleo público, su contenido es definido por las partes involucradas en ejercicio de su libertad o autonomía de acción. Bajo esta inteligencia, una convención colectiva no encaja en ninguno de los supuestos del artículo 73 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que hace un elenco de las actuaciones o conductas objeto de la acción de inconstitucionalidad. El texto constitucional le reconoce, indirecta o implícitamente, a los trabajadores, empleados y patronos o sus organizaciones el derecho de negociar de forma libre y autónoma, a través de la concertación de un pacto o contrato colectivo que establece un orden para un grupo determinado o determinable de trabajadores, empleados y patronos. Consecuentemente, al tratarse de un contrato colectivo está fuera del control de constitucionalidad, puesto que, el propio constituyente le otorga a las partes autonomía y libertad para concertar y regular sus condiciones y relaciones laborales. Lo anterior, no excluye, desde luego, que pueda, eventualmente, existir un control de legalidad ordinaria acerca de los vicios de forma o de procedimiento en la negociación que afecten los acuerdos finalmente pactados o por un incumplimiento de los mínimos legales preestablecidos.

III.—Negociación Colectiva Libre y Voluntaria. A partir del texto del artículo 4° del Convenio N° 98 de la OIT, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva del 1 de julio de 1949, se ha extraído el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria entre los patronos o sus organizaciones y los trabajadores o sus organizaciones. La principal consecuencia de este principio es que en la negociación colectiva las partes directamente implicadas deben acordar y pactar el marco y los distintos términos o condiciones, sin injerencia externa de ningún tipo, por cuanto se produciría un desequilibrio. De modo que son los patronos y los trabajadores o empleados los que, consensuada y autónomamente, determinan los niveles de negociación, sin que éstos puedan ser impuestos externamente (v. gr. Por vía de aprobación u homologación ministerial, imposición o compulsión gubernamental de ciertas consideraciones de estabilidad macroeconómica o de posibilidades financieras y presupuestarias, etc.) o encontrarse restringidos de modo preestablecido (v. gr. A través de leyes y reglamentos que fijan, de antemano, los niveles y alcances de la negociación). Desde ese punto de vista, los representantes del patrono o de las organizaciones patronales, en el curso de la negociación, bien pueden establecer o fijar determinados límites que podrán mantener, variar o modificar durante su desenvolvimiento. De modo que si el Gobierno o la Administración

del Estado, tiene algunas observaciones y reservas sobre las políticas económicas y sociales de interés general debe ponerlas en conocimiento y procurar, en la medida de lo posible, convencer o persuadir a las partes para que autónoma y libremente sean tomadas en consideración, a efecto de arribar a los acuerdos finales. Cualquier cláusula o contenido de la convención colectiva que se haya pactado desoyendo tales advertencias, provocará, única y exclusivamente, la responsabilidad a posteriori de los representantes patronales o de los trabajadores, frente a sus representados.

IV.—Negativa sujeción de las Convenciones Colectivas a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad: Clima de Inseguridad Jurídica. Desde el punto de vista del Derecho de la Constitución, el contenido o clausulado de las convenciones colectivas podría tener -si se admite la posibilidad de impugnarlas en sede constitucional- como único límite que no se incumplan los mínimos en materia laboral establecidos en el propio texto constitucional. Ni siquiera los vicios de forma en el curso de la negociación podrían constituir límites constitucionales para el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, toda vez, que el procedimiento no lo define la Constitución, sino que debe hacerlo la ley o el reglamento, de modo que quedan librados a la discrecionalidad legislativa o administrativa, siempre y cuando no infrinjan el principio sustancial de la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y que constituye el contenido esencial del derecho y, por consiguiente, el límite de límites. El someter el contenido y clausulado de una convención colectiva, surgido de la libre y voluntaria negociación, a los parámetros de la proporcionalidad y razonabilidad, además de socavar el equilibrio interno de los acuerdos, provoca, a mediano o largo plazo, un claro y evidente estado de inseguridad jurídica. En efecto, los trabajadores o empleados pueden desconfiar de su asociación o afiliación a las organizaciones sindicales, de sus representantes y de los propios representantes patronales, creando un clima de tensión e inestabilidad en las relaciones laborales, todo lo cual desalienta el ejercicio pleno y efectivo de los derechos de sindicalización y de negociación colectiva, conquistas invaluable del Estado Social y Democrático de Derecho. Adicionalmente, cualquier futuro o eventual trabajador que pretenda afiliarse a un sindicato, probablemente, puede tener, razonablemente, serios reparos sobre la utilidad de su adherencia ante la anulación eventual y futura de los convenios colectivos que se hayan negociado, con lo cual el derecho a la negociación colectiva deja de cumplir con su fin fundamental de mejorar las condiciones laborales y queda, virtualmente vaciado de contenido y devaluado. Los ajustes y controles sobre el eventual contenido del clausulado de una convención colectiva deben ser muy laxos, a priori y persuasivos para que las partes directamente involucradas decidan voluntaria y libremente si toman en consideración, en el curso de la negociación, las observaciones (modificaciones, ajustes, variaciones) formuladas, sin que sea posible, incluso, imponer una renegociación ulterior. Consecuentemente, la fiscalización a posteriori sobre criterios de proporcionalidad y razonabilidad, constituye una injerencia externa que afecta el equilibrio interno del convenio colectivo concertado y que puede provocar serias dislocaciones o distorsiones de la seguridad, la paz social y de las relaciones laborales que no resultan congruentes con el Derecho de la Constitución.—Ernesto Jinesta.

San José, 8 de marzo del 2007.

**Gerardo Madriz Piedra,**  
Secretario

1 vez.—(20549).

Res. N° 1999-07965.—Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.—San José, a las nueve horas veintisiete minutos del quince de octubre de mil novecientos noventa y nueve. Exp. 99-00284-0007-CO.

Acción de inconstitucionalidad promovida por Otto Guevara Guth, mayor, casado, abogado, cédula de identidad número 1-544-893, vecino de San Miguel de Santo Domingo de Heredia, en contra de las siguientes partidas presupuestarias contenidas en la Ley número 7853 de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el ejercicio Fiscal del año mil novecientos noventa y nueve, a) números 639-01-131-42-205; 639-01-131-42-210; 639-01-131-42-216; 702-27-241-42-205 y 702-27-241-42-210 del título 129 Ministerio de Ambiente y Energía, programa 882 Desarrollo forestal; b) números 637-01-131-20-204; 637-01-131-20-208 pertenecientes al Título 113 Ministerio de Educación Pública, programa 580 Programa de Administración y Dirección; c) números 639-01-131-28-210 del título 117 Ministerio de cultura Juventud y Deportes, programa 762 Centro Costarricense de la Ciencia y la Cultura, y d) 639-01-131-40-760 perteneciente al Título 110 Ministerio de Agricultura y Ganadería, programa 172 Investigaciones Agropecuarias. Intervienen Román Solís Zelaya en calidad de Procurador General de la República, y Elizabeth Odio Benito, mayor, soltera, abogada, cédula 4-078-585, vecina de Escazú, Ministra de Ambiente y Energía, Guillermo Vargas Salazar, mayor, casado, licenciado en matemáticas, cédula 1-353-954, vecino de San José y Edna Camacho Mejía, mayor, casada, economista, cédula 9-088-614, vecina de Curridabat, como coadyuvantes.

#### Resultando:

1°—Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala el catorce de junio de mil novecientos noventa y nueve, el accionante solicita que se declare la inconstitucionalidad de las siguientes partidas específicas contenidas en la Ley número 7853 de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el ejercicio Fiscal del año mil novecientos noventa y nueve, a) números 639-01-131-42-205; 639-01-131-42-210; 639-01-131-42-216; 702-27-

**Lizeth Soto Leitón**

**From:** Diana Pizarro Araya  
**Sent:** Friday, March 14, 2008 9:44 AM  
**To:** Lista Recope  
**Subject:** Voto de Sala IV

Recibido el día de hoy en el informe que envía la Sala Constitucional.

**3936-08. CONVENCION COLECTIVA DE RECOPE. JUNTA DE RELACIONES LABORALES.** Acción de inconstitucionalidad contra la Convención Colectiva de RECOPE, artículos 129, 134 y 136. Los accionantes sostienen que los artículos impugnados, en la medida en que disponen que las recomendaciones de la Junta de Relaciones Laborales de RECOPE son de acatamiento obligatorio, lesionan el derecho de la Constitución, específicamente el principio de deberes de la función pública y el artículo 62 constitucional. Alegan que a pesar de que RECOPE está regulada por el derecho privado, también se encuentra, por fuerza, sometida a un conjunto de normas de orden público que se le imponen en razón de que los fines que debe cumplir y de la naturaleza de los recursos que emplea. Es decir, se encuentra sometida a una serie de controles de tipo administrativo, según lo ha reconocido la Sala en la sentencia No. 2001-12953. En consecuencia, la Convención Colectiva de la institución, debe ajustarse a ciertas reglas. Sin embargo, los artículos 129, 134 y 136 contravienen el principio de deberes de la función pública y el artículo 62 de la Constitución Política. Violan el primer principio porque disponen que la Junta de Relaciones Laborales, como ente paritario, agota la vía administrativa, lo cual significa delegar la potestad de decisión de la Administración. Lesionan el artículo 62 constitucional porque ese artículo exige que las convenciones colectivas guarden armonía con la ley. Como las recomendaciones de la Junta de Relaciones Laborales -según establecen los artículos impugnados- son vinculantes, se arrebató a la Administración el poder disciplinario, lo cual no armoniza con los artículos 126, 112 y 227 de la Ley General de la Administración Pública. Se declara con lugar la acción. En consecuencia, se anula la expresión "y resolver" del artículo 129, y, en su totalidad, los artículos 134 y 136, todos de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.ACL

Licda. Diana Pizarro Araya  
Centro de Documentación e Información GCD  
Tel.of.284-4864

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y para el caso específico el acuerdo de la Comisión Institucional para la Selección y Eliminación de Documentos CISED en Acta N° 01-2007, del 20 de abril del 2007, artículo II, aprobada por el Consejo Superior en sesión N° 35-07 del 15 de mayo del 2007, artículo XLVIII, se hace del conocimiento de las instituciones públicas, privadas y del público en general, que se procederá a la eliminación de documentación administrativa de 1990 al 2006 de la Unidad Administrativa Regional de Alajuela. La documentación, se encuentra remesada y custodiada en este despacho.

**Remesa:** A 8 A 90  
**Libros:** 20  
**Ampos:** 580  
**Año:** 1990- 2006  
**Asunto:** Documentación administrativa: 12 Libros de Caja (2 de 1990, 3 de 1991, 4 de 1992, 2 de 1993 y 1 de 1994), 3 Libros de Conocimientos (1 del 2003, 1 del 2004 y 1 del 2005), 2 Libros de Novedades (1 del 2001 y 1 del 2005), 3 Libros de Guardia (2 de 1997 y 1 del 2001), 69 ampos con Cierres de Caja diario (4 de 1997, 10 de 1998, 8 de 1999, 8 del 2000, 8 del 2001, 7 del 2002, 6 del 2003, 6 del 2004, 6 del 2005 y 6 del 2006), 21 ampos con Consecutivo de oficios (1 de 1997, 2 de 1998, 2 de 1999, 3 del 2000, 4 del 2001, 5 del 2002 y 4 del 2003), 26 ampos con Control Correo certificado (2 del 2000, 4 del 2001 y 20 del 2002), 1 ampo con control fax entregados del 2006, 56 ampos con Correspondencia (1 de 1999, 14 del 2000, 9 del 2001, 19 del 2002, 5 del 2003, 4 del 2004 y 4 del 2005), 4 ampos con entrega de mercadería (1 de 1998, 2 del 2000 y 1 del 2002), 88 ampos con Ordenes de giro (7 de 1997, 7 de 1998, 14 de 1999, 36 del 2000, 11 del 2001 y 13 del 2002), 6 ampos con Registro de asistencia (1 del 2003, 2 del 2004, 1 del 2005 y 2 del 2006), 9 ampos con Reintegro de dinero (1 de 1998, 2 de 1999 y 6 del 2000), 18 ampos con Ordenes de compra (6 de 1998, 5 de 1999, 4 del 2000 y 3 del 2001), 223 ampos con Copias de cheques (20 del 2000, 77 del 2001, 68 del 2002 y 58 del 2003), 38 ampos con Libretas control de vehículos (10 del 2000, 8 del 2001, 10 del 2002 y 10 del 2003), 24 ampos con Conciliaciones bancarias (3 de 1997, 3 de 1999, 6 del 2000, 6 del 2001 y 6 del 2002).

Si algún interesado ostenta un interés legítimo y desea conservar alguno de estos documentos, deberá hacerlo saber a la Dirección Ejecutiva, dentro del plazo de ocho días hábiles, luego de la primera publicación de este aviso. Publíquese por tres veces en el *Boletín Judicial*.

San José, 1° de abril del 2008.

**Alfredo Jones León**  
 Director Ejecutivo.

(29718)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y para el caso específico el acuerdo de la Comisión Institucional para la Selección y Eliminación de Documentos CISED en Acta N° 02-2007, del 06 de agosto del 2007, artículo I, aprobada por el Consejo Superior en Sesión N° 66-07 del 06 de setiembre del 2007, artículo XXXVII, se hace del conocimiento de las instituciones públicas, privadas y del público en general, que se procederá a la eliminación de documentación administrativa de 1993 al 2005 de L Departamento de Investigaciones Criminales, Sección de Delitos Económicos y Financieros O.I.J. La documentación, se encuentra remesada y custodiada en este despacho.

**Remesa:** O 57 S 93  
**Libros:** 19  
**Ampos:** 131  
**Año:** 1993 al 2005  
**Asunto:** Documentación administrativa: 19 Libros de Conocimientos de 1993 al 2004, 6 ampos con Consecutivo de Informes de 1995, 8 ampos con Consecutivo de Informes de 1996, 7 ampos con Consecutivo de Informes de 1997, 6 ampos con Consecutivo de Oficios de 1997, 6 ampos con Consecutivo de Informes de 1998, 14 ampos con Consecutivo Informes, Oficios y Actas Secuestro de 1999, 10 ampos con Correspondencia enviada y recibida del 2000, 18 ampos con Consecutivo de Informes del 2001, 9 ampos con Consecutivo de Oficios del 2001, 7 ampos con Consecutivo de Informes del 2002, 7 ampos con Consecutivo de Oficios del 2002, 6 ampos con Correspondencia recibida del 2002, 8 ampos con Consecutivo de Informes del 2003, 3 ampos con Actas de Decomiso del 2004, 7 ampos con Consecutivo de Informes del 2005, 5 ampos con Consecutivo de Oficios del 2005, 4 ampos con Actividades Desarrolladas en el mes del 2005.

Si algún interesado ostenta un interés legítimo y desea conservar alguno de estos documentos, deberá hacerlo saber a la Dirección Ejecutiva, dentro del plazo de ocho días hábiles, luego de la primera publicación de este aviso. Publíquese por tres veces en el *Boletín Judicial*.

San José, 1° de abril del 2008.

**Alfredo Jones León**  
 Director Ejecutivo

(29719)

**ASUNTO:** Asueto concedido a los servidores que laboran en las oficinas judiciales del cantón de Pérez Zeledón de la provincia de San José.

**SE HACE SABER:**

Que las oficinas judiciales del cantón de Pérez Zeledón de la provincia de San José, permanecerán cerradas durante el día quince de mayo del dos mil ocho, con las salvedades de costumbre, por motivo de la celebración de los festejos cívicos patronales de dicho cantón.

San José, 31 de marzo del 2008.

**Luis Barahona Cortés**  
 Subdirector Ejecutivo.

(30949)

**SALA CONSTITUCIONAL**

**Asunto:** Acción de inconstitucionalidad.

**A LOS TRIBUNALES Y AUTORIDADES DE LA REPÚBLICA**

**HACE SABER:**

**TERCERA PUBLICACIÓN**

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 2602-04 promovida por Federico Malavassi Calvo y otros contra la Convención Colectiva de RECOPE, artículos 129, 134 y 136, se ha dictado el voto número 3936-08 de las catorce horas cuarenta y nueve minutos del doce de marzo de dos mil ocho, que en lo que interesa dice:

“Se declara con lugar la acción. En consecuencia, se anula la expresión “y resolver” del artículo 129, y, en su totalidad, los artículos 134 y 136, todos de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de las normas anuladas, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial La Gaceta y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese”.

Se hace saber que de conformidad con lo establecido en el artículo 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que la vigencia de la(s) norma(s) aquí anulada(s) rige(n) a partir de la primera publicación de este aviso.

San José, 12 de marzo de 2008.

**Gerardo Madriz Piedra**  
 Secretario

(29653)

Para los efectos del artículo 90 párrafo primero y 88 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Constitucional que en acción de inconstitucionalidad número 1190-07 promovida por Jorge Fisher Aragón contra los artículos 22 y 24 del Código Notarial, artículo directriz 03-2001 del Reglamento Registro Nacional de Notariados, artículos 140 y 148, 4 inciso c) y 147 del Código Notarial, se ha dictado el voto número 3937-08 de las catorce horas cincuenta minutos del doce de marzo de dos mil ocho, que en lo que interesa dice:

“Se declara parcialmente con lugar la acción y en consecuencia se anulan las siguientes disposiciones de la Directriz número 03-2001 de las catorce horas treinta minutos del dos de mayo del 2001: a) Del artículo dos inciso dos la frase “siempre y cuando medie una resolución judicial que así lo indique; sin embargo, por ser la inscripción a perpetuidad con efectos erga omnes, ésta se mantendrá como parte del histórico”; b) Del artículo siete, en el apartado sobre “ Sanciones decretadas por autoridades judiciales” la siguientes frase: “Ese asiento no podrá ser objeto de marginales ni cancelaciones alguna”; c) Del artículo 7°, apartado sobre “Originados en la Fiscalización” la siguiente frase: “No podrá ser objeto de variación alguna”; d) Se declara sin lugar la acción en relación con los artículos 24, 140, 147 y 148 del Código Notarial en tanto se interprete que todo registro de las sanciones notariales deberá ser cancelado por la autoridad competente al transcurrir diez años después de cumplida la sanción. e) En lo demás se declara sin lugar. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de las normas anuladas, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. En consecuencia, deberá la Dirección Nacional de Notariado, cancelar de oficio el registro de todas aquellas sanciones que tengan diez o más años de haber sido cumplidas. Comuníquese este pronunciamiento a los Poderes Legislativo y Ejecutivo y a la Dirección Nacional de Notariado. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial *La Gaceta* y publíquese íntegramente en el *Boletín Judicial*. Notifíquese”.