



# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016 - 2019

Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A.

Sindicato de Trabajadores Petroleros Químicos y Afines.

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	0
PREÁMBULO.....	2
DISPOSICIONES GENERALES.....	2
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES .....	5
DEL PERIODO DE PRUEBA .....	5
DEL RÉGIMEN DE DESPIDO.....	6
DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	6
DEL HORARIO DE TRABAJO .....	7
DE LAS VACACIONES .....	9
DE LAS LICENCIAS .....	10
DE LAS INCAPACIDADES .....	11
DE LAS LICENCIAS y GARANTÍAS SINDICALES .....	13
DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVAS.....	15
A. DE LA DISCIPLINA .....	15
B. DEL CONTROL DE ASISTENCIA.....	16
C. DE LAS LLEGADAS TARDÍAS.....	17
D. DE LAS AUSENCIAS .....	18
E. DEL ABANDONO DEL TRABAJO.....	19
F. DE LAS SANCIONES .....	19
DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	20
DE LOS DÍAS FERIADOS .....	27
DE LA CAPACITACIÓN Y BECAS.....	27
DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES.....	28
DE LOS INCENTIVOS.....	30
DE LA CLASIFICACIÓN, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA .....	31
DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN DEL PERSONAL .....	36
DE LAS RELACIONES LABORALES.....	36
EL FONDO DE AHORRO, PRÉSTAMO, VIVIENDA, RECREACIÓN Y GARANTÍA.....	38
DE LAS JUBILACIONES.....	40
DE LOS BENEFICIOS GENERALES .....	40
DE LA REMUNERACIÓN .....	45
DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCIÓN.....	46
FIRMAS.....	47

## PREÁMBULO

La Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A. (que en adelante se denominará “La Empresa” o “RECOPE”) por una parte, y por la otra el Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (que en adelante se denominará “El Sindicato” o “SITRAPEQUIA”), de conformidad con los mandatos del artículo 62 de la Constitución Política y el Código de Trabajo en su Capítulo III, artículos del 54 al 62 inclusive, por medio de sus respectivos representantes legales, con la mejor buena fe y deseosos de mantener las relaciones obrero-patronales dentro de un plano de armonía y colaboración mutuas, convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1**

La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las condiciones de trabajo y empleo de todas las personas que presten sus servicios a la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. bajo su dependencia permanente y directa y por una remuneración de cualquier clase o forma, con las excepciones hechas en el artículo 4.

### **Artículo 2**

Las relaciones o contratos de trabajos serán:

- a) Por tiempo indefinido: Que se llevarán a cabo con aquellos trabajadores necesarios para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Empresa.
- b) 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.
- c) Por obra determinada: Que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa y en el cual el objeto de servicio subordinado será la obra producida, cuya realización no será mayor a un año. Según Decreto N° 38915-H de los trece días del mes de marzo del año dos mil quince, no se podrá contratar personal con carácter permanente por las subpartidas de jornales y de servicios especiales.
- d) De aprendizaje: Que se formalice conforme a las disposiciones de la Ley de Aprendizaje N° 4903 del 17 de noviembre de 1971, su Reglamento y disposiciones conexas y supletorias y que tiendan a la formación profesional, metódica y completa del individuo.

No constituyen relaciones laborales, ni contratos de trabajo, las prácticas supervisadas de centros de enseñanza que se realicen en RECOPE.

Tampoco constituyen relaciones laborales las contrataciones por servicios profesionales, donde queda prohibida la subordinación jurídica, siendo relaciones regidas por el derecho civil y mercantil.

Como condición de ingreso a la Empresa todo trabajador deberá cumplir los requisitos que se establezcan en materia de selección de personal.

En contrataciones a plazo fijo la administración, en atención al principio de eficiencia en la prestación del servicio público y protector del trabajador y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 124 de esta Convención Colectiva, 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. Se considera la relación de servicio por tiempo indefinido si la suma final de los plazos de los contratos continuos supera el año.

### **Artículo 3**

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

### **Artículo 4**

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

- a) Las partes que la suscriben.
- b) Las personas que al momento de entrar en vigencia trabajen en la Empresa.
- c) 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 Área, Auditor General y Subauditor 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: Subauditores de Área, Secretaria de Actas y Asesores de la Junta Directiva, Asesores y Asistentes de la Presidencia y de la Gerencia General; excepto en lo que se refiere al libre nombramiento, remoción y régimen disciplinario en general.

### **Transitorio I:**

Los Directores de Área nombrados antes de la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva, deberán someterse a un proceso de concurso interno, antes de adquirir la estabilidad en el cargo. A partir de la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva, los nombramientos de los Directores de Área se realizarán según la normativa de contratación y promoción de la Empresa.

## **Artículo 5**

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

### **Transitorio I:**

Cuando no exista acuerdo, se convocará a un arbitraje, el cual se realizará conforme se establece en el artículo 693 de la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral, una vez que dicha ley entre en vigencia. En tanto esto ocurre, se aplica la legislación vigente.

## **Artículo 6**

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

## **Artículo 7**

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

## **Artículo 8**

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

## CAPITULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

### **Artículo 9**

Los representantes de la Empresa y los trabajadores quedan obligados a la prestación personal de sus tareas, con eficiencia, eficacia y diligencia. Asimismo, deberán observar mutuamente una conducta decorosa y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones de trabajo.

### **Artículo 10**

Los trabajadores de la Empresa deberán obedecer las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos en línea directa ascendente del trabajador, con atribuciones y competencia para darlas, que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del trabajador y que no atente contra su integridad física o moral. Las órdenes deben impartirse en forma clara, comedida y respetuosa.

### **Artículo 11**

Desaplicado.

## CAPITULO III DEL PERIODO DE PRUEBA

### **Artículo 12**

Los trabajadores a que se refiere el inciso a) del artículo Segundo de esta Convención, al momento de ser nombrados en propiedad tendrán un período de prueba de noventa días naturales. Dentro de ese lapso, cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo sin justa causa, para lo cual deberán asumir únicamente las indemnizaciones que establece el Código de Trabajo.

### **Artículo 13**

Cuando un empleado nombrado en propiedad sea trasladado a desempeñar otro puesto en forma permanente, como consecuencia de un concurso interno o un ascenso, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros noventa días naturales se considerarán como de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar que 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 de manera justificada y el trabajador estuviere inconforme, a solicitud del mismo, el asunto se sometería a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación. Quedan a salvo las excepciones contenidas en el artículo 123 de este Convenio.

## CAPITULO IV DEL RÉGIMEN DE DESPIDO

### **Artículo 14**

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

Los trabajadores a que se refieren los incisos b), c) y d) del artículo segundo de esta Convención, podrán quedar cesantes conforme a la Ley.

### **Artículo 15**

Cuando por motivo de innovaciones técnicas o de reformas al proceso industrial, debidamente comprobados, fuere necesario suprimir plazas, la Empresa, previa audiencia al Sindicato y la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación, podrá despedir a los trabajadores que las ocupan, pagándoles los derechos laborales que les correspondan.

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 a todos los trabajadores cuyas plazas se suprimen, la Empresa dará preferencia para su permanencia, en igualdad de condiciones, a quienes tengan mayor antigüedad como trabajadores de la Empresa.

### **Artículo 16**

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

## CAPITULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

### **Artículo 17**

De acuerdo con las necesidades propias de la Empresa, se trabajará veinticuatro horas al día los siete días de la semana, en todos los servicios relacionados con la operación de plantas, mantenimiento, oleoductos y proceso electrónico de datos, así como en las demás actividades que intervengan directa o indirectamente en el proceso de refinación y oleoducto, incluyendo los sistemas de seguridad, vigilancia, transportes, así como la venta de combustible. Esta disposición también será de aplicación en cualesquiera otros servicios, presentes o futuros, que por su especial naturaleza así lo requiera la Empresa.

### **Artículo 18**

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

### **Artículo 19**

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

### **Artículo 20**

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

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

### **Artículo 21**

Se trabajará por turnos en las áreas operativas de los siguientes centros de trabajo:

Instalaciones ubicadas en Moín, Limón  
Plantel El Alto  
Plantel La Garita  
Plantel Barranca  
Aeropuerto Juan Santamaría  
Aeropuerto Daniel Oduber  
Aeropuerto Tobías Bolaños  
Aeropuerto de Limón  
Estación de Bombeo Siquirres  
Estación de Bombeo Turrialba  
Edificio Hernán Garrón Salazar

La administración establecerá los horarios correspondientes a cada turno en los centros de trabajo indicados, así como aquellos que en el futuro se desarrollen.

Dichos horarios deben garantizar la continuidad de las operaciones de la Empresa en aquellos procesos cuya atención se requiera las 24 horas del día, todos los días del año; para que ésta pueda cumplir con su función de suministrar los combustibles que el país requiere de manera ininterrumpida.



Para efectos de su pago, cuando se labore en turnos, la jornada mixta será calificada de nocturna.

### **Artículo 22**

Para los trabajadores no comprendidos en el artículo anterior y que laboren solo en jornadas diurnas, su jornada será de ocho horas diarias, conforme al horario que establezca la Administración, según las necesidades empresariales previo acuerdo de las partes.

Por la naturaleza de sus funciones, la jornada de trabajo del Presidente, Gerente General, Gerentes de Área, Auditor General, Subauditor General, Subauditores de Área, Secretaria de Actas, Asesores de la Junta Directiva, Asesores y Asistentes de la Presidencia y de la Gerencia General, Directores de Área y Jefes de Departamento; no podrá ser mayor de 12 horas diarias.

### **Artículo 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 orden expresa de la jefatura, deberá reportarlo para efectos de su pago.

### **Artículo 24**

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

### **Artículo 25**

Cuando por las necesidades de trabajo, con la autorización y justificación previa de la jefatura de acuerdo con la normativa vigente, 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 de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, emitido por la Contraloría General de la República.

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 no hábiles 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.

Cuando la jornada termine después de las 12:00 media noche se reconocerá el desayuno, tomando como referencia el monto estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, emitido por la Contraloría General de la República.

Cuando la jornada termine después de las 09:00 am se reconocerá el almuerzo, tomando como referencia el monto estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, emitido por la Contraloría General de la República.

Cuando la jornada termine después de las 13:00 horas, se reconocerá la cena, tomando como referencia el monto estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, emitido por la Contraloría General de la República.

## CAPITULO VII DE LAS VACACIONES

### **Artículo 26**

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

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, le afectará para el pago de la liquidación de sus vacaciones.

### **Artículo 27**

El periodo de las vacaciones será:

- a) En los primeros cuatro años de servicio, quince días hábiles.
- b) Del quinto al noveno año, veintitrés días hábiles.
- c) Del décimo año inclusive y en adelante, treinta días hábiles.

### **Artículo 28**

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.

### **Artículo 29**

Las vacaciones se suspenderán únicamente en los casos siguientes.

- a) Por accidente comprobado.
- b) Por enfermedad comprobada.
- c) En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres.
- d) Por becas sindicales, conforme a los artículos 42 y 48 de esta Convención.

### **Artículo 30**

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

### **Artículo 31**

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

La Empresa cubrirá lo correspondiente al salario de acuerdo con el artículo 26 de esta Convención, salario que le será girado mediante el sistema habitual de pago de salarios. Queda expresamente prohibido que los trabajadores acumulen períodos de vacaciones, correspondiendo a los titulares subordinados la supervisión de la correcta aplicación de la norma.

## **CAPITULO VIII DE LAS LICENCIAS**

### **Artículo 32**

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

- a) Por matrimonio: seis días hábiles.
- b) Por nacimiento de un hijo o hija se concederá cuatro días hábiles por licencia de paternidad.
- c) Por fallecimiento de los padres, cónyuge e hijos: cuatro días hábiles.
- d) Por fallecimiento de un hermano: dos días hábiles.

Estas licencias se otorgarán únicamente para que el trabajador atienda cada una de las situaciones que se describen en el momento que estas surjan, de manera que no se admitirán solicitudes posteriores en el tiempo.

En casos especiales, el Director de Área concederá hasta quince días naturales de permiso con goce de salario y conforme al turno de trabajo que corresponda. Si se requiere de un tiempo mayor, este será autorizado por el Gerente de Área, el cual podrá otorgar hasta quince días naturales adicionales, en el entendido que será el plazo máximo a conceder en el transcurso de un año.

Se encuentran dentro de estas circunstancias la enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres o las causas de fuerza mayor que afecten directamente el ámbito personal o familiar del trabajador.

En caso de que el trabajador requiera un adelanto de vacaciones para atender asuntos de índole personal, las jefaturas deberán conceder la autorización correspondiente.

En todos los casos el trabajador estará obligado a justificar el permiso presentando la prueba idónea que así lo acredite.

### **Artículo 33**

Derogado (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.

### **Artículo 34**

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

### **Artículo 35**

Cuando un trabajador tenga que ausentarse súbitamente, por recibir llamado de su casa notificándole que ha ocurrido una emergencia que afecte a un miembro cercano de la familia, o cuando tenga que atender un llamado urgente de la autoridad, el Jefe inmediato le dará licencia para retirarse con goce de salario según su turno.

En tales casos el trabajador deberá justificar por un medio idóneo la causa de su ausencia, a fin de no ser sancionado.

## **CAPITULO IX DE LAS INCAPACIDADES**

### **Artículo 36**

En los casos de incapacidad comprobada y amparada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, con motivo de 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 100%, 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.

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 pudiese 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.

### **Artículo 37**

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

### **Artículo 38**

Las trabajadoras 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 cuatro 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.

### **Artículo 39**

Si un trabajador tuviera que solicitar o atender citas médicas en el centro de salud local del Seguro Social o en la consulta particular, el tiempo que utilice no será rebajado del pago correspondiente a la jornada siempre que presente constancia escrita de haber 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 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 tres días hábiles 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 GARANTÍAS SINDICALES

### **Artículo 40**

En temas de esta Convención Colectiva, 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; sin perjuicio de la representatividad que puedan ejercer, al efecto, otras organizaciones sociales que operen en la empresa con sus afiliados.

### **Artículo 41**

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

### **Artículo 42**

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

- a) En seminarios internos de capacitación sindical, hasta un máximo de quince trabajadores por curso, hasta para cuatro seminarios por año, con una duración de una semana de duración por seminario.
- b) En caso de cursos de capacitación sindical nacional, hasta tres trabajadores por curso, por un lapso de una semana y hasta cuatro cursos por año.
- c) Para cursos de capacitación sindical internacional, a no más de dos trabajadores a la vez, y hasta por un mes por curso por año.
- d) Para asistir a congresos nacionales a no más de cuatro trabajadores por congreso y hasta por diez días por año.
- e) Para congresos internacionales hasta dos trabajadores y hasta un mes por año.

El Sindicato avisará a la Empresa:

- 1) En caso del inciso a) de este artículo, con cinco días hábiles de anticipación.
- 2) En los demás casos, con tres días hábiles de anticipación.

En el caso del inciso a) de este artículo, no podrán disfrutarlo simultáneamente más del cinco 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.

Durante el primer trimestre de cada año, el Sindicato presentará a la Gerencia General un informe detallado sobre las actividades realizadas durante el año anterior al amparo de este artículo. Si el Sindicato no presenta este documento, se suspenderá la concesión de los permisos referidos en este artículo hasta tanto se presente el mismo.

#### **Transitorio I:**

El informe solicitado en este artículo se presentará a partir del primer trimestre del 2017. El informe correspondiente al año 2016 abarcará los permisos concedidos a partir de la homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 43**

La Empresa concederá tres mil dólares (\$3.000.00) en total al año para hasta cinco trabajadores que resulten becados o electos para asistir a cursos o congresos de carácter sindical internacional.

Durante el primer trimestre de cada año, el Sindicato presentará a la Gerencia General un informe detallado sobre las actividades realizadas durante el año anterior al amparo de este artículo.

#### **Artículo 44**

La Empresa concederá licencia con goce de salario, según su turno, a la Junta Directiva del Sindicato, a delegados y a tres de los miembros de la Comisión Revisora de Cuentas, Tribunal Electoral y Comité de Ética 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 dos días hábiles de anticipación, salvo casos especiales. En todos los casos deberá mediar solicitud formal del permiso.

El total acumulado de dichos permisos a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato, no podrá exceder de 142 días hábiles en un mismo mes calendario.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos controlar el fiel cumplimiento de esta norma.

#### **Artículo 45**

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

#### **Artículo 46**

La Empresa otorgará licencia a todos los afiliados del Sindicato cuya asistencia sea requerida para la celebración de las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, siempre y cuando su ausencia no entorpezca las operaciones de la Empresa. La licencia será con goce de salario para asistir a dos asambleas anuales, a opción del Sindicato. El afiliado que no asista a esas actividades y aproveche los permisos incurrirá en ausencia injustificada.

#### **Artículo 47**

Desaplicado.

### **CAPITULO XI DE LAS LICENCIAS PARA ASUNTOS DE COOPERATIVAS**

#### **Artículo 48**

Las licencias con goce de salario y aporte económico a los trabajadores asociados a la Cooperativa, para atender cursos de capacitación y asistencias a congresos de carácter cooperativo nacionales e internacionales serán acordadas entre el Consejo de Administración de COOPERECOPE y la Presidencia de la Empresa.

#### **Artículo 49**

Las licencias con goce de salario que la Empresa otorgue a los miembros del Consejo de Administración, al Gerente y a los miembros de los Comités de COOPERECOPE para atender asuntos de su cargo, serán acordadas entre el Consejo de Administración de COOPERECOPE y la Presidencia de la Empresa.

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

#### **Artículo 50**

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



Cuando la Empresa imponga una amonestación verbal o escrita, se enviará copia a la Junta de Relaciones Laborales. A solicitud del trabajador, esta podrá ser revisada por dicha Junta.

Antes de imponer una sanción, la Empresa someterá el conocimiento del caso ante los Órganos Disciplinarios Internos (Departamento de Relaciones Laborales u otro Órgano Instructor) y será del conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para su recomendación, con las excepciones que las leyes indiquen.

Tratándose de las faltas de hurto, robo, agresión, defraudación, apropiación o retención indebida, apropiación irregular y peculado, o aquellas faltas de carácter funcional cuando la permanencia en el cargo del trabajador implique que pueda interferir en la investigación o manipular la información relacionada con el caso, la Empresa podrá de manera motivada, suspender al trabajador con goce de salario, lo cual será comunicado al Sindicato. Las faltas de carácter funcional no se considerarán dentro de las causas previstas en el inciso e) del artículo 142 para perder el derecho a la cesantía.

La suspensión podrá mantenerse mientras se investigan los hechos; en caso de no ser comprobados el trabajador de que se trate será reinstalado.

Para efectos disciplinarios, la empresa observará también las disposiciones contenidas en los reglamentos “Prohibición del fumado en las instalaciones de RECOPE”, “Reglamento para la prevención integral del consumo de alcohol y otras drogas en RECOPE” y “Reglamento para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A.”

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

### ***Artículo 51***

La asistencia y puntualidad de los trabajadores a sus labores, así como su permanencia, será regulada mediante el sistema de control que defina la Empresa. Cada vez que se modifique, deberá ser comunicado a los trabajadores con un mes de anticipación. Se exceptúa de esta disposición a los Directores y Jefes de Departamento.

### ***Artículo 52***

Los trabajadores deberán efectuar los registros que en el artículo anterior se mencionan, tanto al inicio como a la terminación de cada jornada de trabajo. En igual forma se deberá registrar su marca a la hora de inicio y finalización del almuerzo.

### ***Artículo 53***

Cada registro de puntualidad y asistencia deberá ser realizado únicamente por el trabajador.

#### **Artículo 54**

La omisión de un registro de puntualidad y asistencia a cualquiera de las horas de entrada o salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, salvo que el trabajador justifique esa omisión en debida forma, dentro del plazo máximo de cuatro días hábiles siguientes al de la omisión.

#### **Artículo 55**

Los trabajadores que, en forma fraudulenta registren la marca de otro funcionario o consientan que otro trabajador le registre su asistencia, incurrirán en una falta, que será sancionada conforme a lo dispuesto en el Título F) de las Sanciones de este capítulo.

#### **Artículo 56**

Derogado.

### **C. DE LAS LLEGADAS TARDÍAS**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

El trabajador podrá justificar por escrito ante su jefe inmediato la llegada tardía. Tratándose de caso fortuito o fuerza mayor, la jefatura deberá aceptar la justificación.

#### **Artículo 59**

Las llegadas tardías injustificadas computables en un mes calendario, serán sancionadas de la siguiente forma:

- a) Por tres, amonestación por escrito.
- b) Por cuatro, suspensión sin goce de salario hasta por dos días.
- c) Por cinco, suspensión sin goce de salario hasta por seis días.
- d) Por seis, despido sin responsabilidad patronal.

Para efectos de su sanción, el cómputo se efectuará por mes calendario.

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.

## **Artículo 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 haber iniciado su correspondiente turno o jornada.

La no prestación de servicios en esta forma se considerará como ausencia injustificada a la respectiva jornada de trabajo o fracción de ésta.

No obstante, en casos muy calificados y con aprobación escrita del superior, podrá autorizarse el trabajo. En todo caso, se pagará únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

## **D. DE LAS AUSENCIAS**

### **Artículo 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.

### **Artículo 62**

El trabajador deberá dar aviso de su inasistencia a su jefatura en forma directa preferentemente por teléfono, y de no ser posible, por medio de algún compañero de trabajo o por algún otro medio adecuado, 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 sean necesarios.

Para que no se aplique la sanción correspondiente establecida en esta Convención, el trabajador deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes y por escrito, justificar ante su Jefe o Superior inmediato. En caso de aceptarla y tratándose de un motivo personal del trabajador, la justificación deberá concederse sin goce de salario.

Igualmente deberá comunicar, a su jefe inmediato, con un mínimo de tres días hábiles de antelación las citas médicas que tenga programadas, a efecto de que se tomen las previsiones correspondientes.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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 sin goce de salario hasta por dos días.
- c) Por una y media ausencias, suspensión sin goce de salario hasta por cuatro días.
- d) Por dos ausencias alternas, suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
- e) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido del trabajador.

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

### **Artículo 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.

### **Artículo 66**

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

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

La falta grave será sancionada con despido.

## **F. DE LAS SANCIONES**

### **Artículo 67**

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

Las sanciones se impondrán dependiendo de la gravedad de la falta debidamente comprobada y serán:

- a) Falta leve: amonestación escrita.
- b) Falta grave: suspensión sin goce de salario hasta por ocho días.
- c) Falta gravísima: despido.

No podrá imponerse una sanción si previamente no se ha impuesto la anterior en grado.

La reincidencia constante y pertinaz del trabajador en faltas a sus deberes, debidamente sancionadas por los órganos disciplinarios internos, que denoten una actitud sistemática de indisciplina y falta de corrección, conllevará la apertura de los procesos disciplinarios establecidos en esta Convención Colectiva.

### **Artículo 68**

Para imponer cualquier sanción al trabajador se tomará en cuenta su antigüedad en la Empresa, su expediente personal, su historial disciplinario del último año, la calificación de servicios, la importancia del cargo que desempeña y la gravedad de la falta.

### **Artículo 69**

Para los fines pertinentes, no se tomarán en cuenta las sanciones que le hayan sido impuestas al trabajador, si al cabo de un año, no ha incurrido en las mismas u otras faltas.

### **Artículo 70**

Cuando se presente un caso a la Junta de Relaciones Laborales, para su recomendación, sus representantes tendrán derecho a examinar en la Dirección de Recursos Humanos los expedientes personales de los trabajadores contra quienes se tramite un proceso sancionatorio. Igualmente la Junta de Relaciones Laborales podrá requerir a cualquier dependencia administrativa, la información que considere necesaria para recomendar un caso sometido a su conocimiento. El titular de la dependencia administrativa a la que la Junta de Relaciones Laborales le solicite la información deberá remitirla en el plazo de ocho días hábiles. El incumplimiento de este plazo se sancionará conforme el artículo 67 anterior.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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**

### **Artículo 73**

Conforme con la ley, en la Empresa funcionará una Comisión de Salud Ocupacional. Los gastos del funcionamiento de esta Comisión y sus 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.

### **Artículo 74**

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

### **Artículo 75**

Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Sindicato; los de la Empresa, serán designados por la Gerencia General o en su ausencia por el Presidente. La integración de la Comisión se comunicará por escrito al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Empresa otorgará el tiempo necesario en horas hábiles y con goce de salario según su turno, para que los integrantes de la comisión desempeñen sus funciones, sin que medien recargos de trabajo por su asistencia a las sesiones de la Comisión.

### **Artículo 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.

### **Artículo 77**

La Comisión de Salud Ocupacional reglamentará, tanto su funcionamiento interno como el de los Comités Auxiliares. Son deberes de dicho Organismo:

- a) Celebrar dos reuniones ordinarias por mes, así como las extraordinarias que consideren necesarias.
- b) 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.
- c) Solicitar copia de las recomendaciones emitidas por las dependencias encargadas de la seguridad, el ambiente y la salud, así como copia de los avisos de riesgo ocurridos en cada centro de trabajo, cuando lo considere pertinente.
- d) Recomendar a la Gerencia General la apertura de los procesos disciplinarios correspondientes contra el personal de la Empresa que no cumplan con las medidas de seguridad. La Gerencia General actuará de conformidad con el artículo 50 de esta Convención.
- e) Asesorar sobre las normas de higiene y recomendar las que se estimen convenientes, en todos los centros de trabajo, y fiscalizar su cumplimiento.
- f) Fiscalizar y recomendar sobre la calidad y las condiciones óptimas del servicio de alimentación en todos los centros de Trabajo.

### **Artículo 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 absoluta (mitad más uno de los miembros presentes).

### **Artículo 79**

Los acuerdos, órdenes y resoluciones que tome la Comisión de Salud Ocupacional en materia de su competencia, deberá ser amparada a la Convención Colectiva, Leyes, Decretos y Reglamentos vigentes en la materia; y serán de carácter obligatorio para los trabajadores y la Empresa, sin perjuicio de lo que dispongan los órganos competentes.

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

Las partes remitirán estos acuerdos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para su respectiva homologación.

### **Artículo 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.

### **Artículo 82**

La Empresa proveerá, 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 por 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 el equipo y la vestimenta de trabajo especial para este tipo de servicio, conforme a 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.

### **Artículo 83**

La Empresa otorgará tres juegos de gabachas o la vestimenta necesaria a aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran.

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

Le corresponderá al Gerente General o en la ausencia de este a la Presidencia, con la asesoría de la Comisión de Salud Ocupacional, la reglamentación de su uso, el color, telas, confección y todo lo referente a dichas vestimentas.

#### **Artículo 84**

La Empresa se compromete a cumplir las normas en materia de salud, ambiente y seguridad, proporcionando los recursos necesarios para el desarrollo de programas y actividades en estos campos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Convención, Leyes y Reglamentos respectivos, en todos sus centros de trabajo.

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

#### **Artículo 85**

Dentro del espíritu de solidaridad que deriva del Estado Social de Derecho, y siendo la salud un tema de primer orden que el Estado costarricense garantiza a los ciudadanos a través de sus instituciones públicas, con el objetivo de prevenir enfermedades que puedan afectar la productividad y el desempeño de los trabajadores, además de incrementar los costos para la Seguridad Social por no ser atendidos los problemas de salud de manera oportuna, la Empresa mantendrá los servicios de salud, entendidos estos como: medicina laboral y asistencial, odontología, psicología laboral 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 estime conveniente.

La Empresa destinará la suma de siete millones de colones (¢7.000.000,00) anuales para la adquisición de medicamentos incluidos en la “Lista oficial de medicamentos de la Caja Costarricense del Seguro Social” que no estén disponibles en las farmacias de la Caja Costarricense del Seguro Social y que sean recetados por el médico de la Empresa al trabajador.

De manera semestral, el Área de Servicios Médicos emitirá un informe a la Gerencia General, con copia a la Comisión de Salud Ocupacional, que contenga al menos, un listado de los medicamentos entregados, los trabajadores beneficiados y el monto por persona.

La comisión mantendrá actualizado un programa de trabajo para el personal de los servicios de salud, que en lo mínimo contendrá:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Suministrar tratamiento de urgencia en caso de accidente así como el control y seguimiento de tratamientos especiales a aquellos trabajadores que así lo requieran.



- d) Con base en consideraciones higiénicas, fisiológicas y psicológicas; 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.
- e) 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 cómo 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.

Cuando el médico de Empresa lo recomiende, la Empresa reconocerá contra factura cancelada y según se disponga en el Reglamento, la suma máxima de treinta y tres mil setecientos cinco colones (¢33.705,00) una vez al año a las trabajadoras, incluyendo las interinas con más de 6 meses de laborar en la Empresa, para el control ginecológico. Para control prenatal se reconocerá a partir de la confirmación del estado del embarazo, una cita al mes y para control posnatal, una cita dentro del mes calendario posterior al parto; ambos casos contra factura cancelada y por un monto máximo de treinta y tres mil setecientos cinco colones (¢33.705.00) por cada una de las citas. Igualmente, la Empresa contratará los servicios de laboratorio clínico para realizar exámenes de antígeno prostático específico, a los trabajadores que así lo requieran, a criterio del médico de la Empresa.

### **Artículo 86**

La empresa brindará el servicio de odontología a los trabajadores y su núcleo familiar, conforme al artículo 85 de esta Convención Colectiva, bajo los siguientes lineamientos:

- a) Los trabajadores y su núcleo familiar que utilicen el servicio, deberán cubrir el costo de los materiales para el respectivo tratamiento.
- b) La Empresa proporcionará el servicio odontológico rotativo para los planteles donde no se cuente con un consultorio fijo.

Los programas que se establezcan para brindar este servicio se regirán por la normativa que dicte la Comisión de Salud Ocupacional.

### **Artículo 87**

La Empresa se obliga a brindarle examen médico adecuado, al menos 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 de la Gerencia General, en su condición de coordinador a nivel empresarial de Salud, Ambiente y Seguridad (SAS) 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 89**

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

La empresa destinará la suma de cuatro millones de colones (¢4.000.000,00) anuales para el desarrollo de actividades deportivas en beneficio de la salud de los trabajadores. El Sindicato presentará cada tres meses, las facturas que respalden y justifiquen los gastos.

### **Artículo 90**

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

### **Artículo 91**

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

### **Artículo 92**

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.

### **Artículo 93**

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.

### **Artículo 94**

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.

### **Artículo 95**

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.

### **Artículo 96**

En la Empresa seguirán funcionando las brigadas de primera respuesta constituidas con trabajadores y trabajadoras, en todos los centros de trabajo, para atender en caso necesario, incendios, derrames y otras emergencias.

Para tal efecto, el personal que integre dichas brigadas deberá participar activa y obligatoriamente en los programas de entrenamiento, capacitación y prácticas, para lo cual contarán con el permiso respectivo con goce de salario, según el turno, si se desarrollan en horas laborales; en caso contrario, se les reconocerá como tiempo efectivamente laborado.

### **Artículo 97**

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.

### **Artículo 98**

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.

### **Artículo 99**

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 DÍAS FERIADOS**

### **Artículo 100**

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

### **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.

Además del pago doble que por ley corresponde, a los trabajadores que deban laborar el 25 de diciembre y el 1 de enero, si ha tenido que doblar un mínimo de cuatro horas por ausencia del sustituto, la Empresa les reconocerá una bonificación igual al cincuenta por ciento (50%) del salario devengado en esos días.

## **CAPITULO XV DE LA CAPACITACIÓN Y BECAS**

### **Artículo 102**

La Empresa reforzará los programas de capacitación buscando una mayor eficiencia y desempeño del personal. Los trabajadores que sientan lesionado su derecho a disfrutar de estos programas, podrán plantear su reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales.

### **Artículo 103**

La Empresa destinará la suma de nueve millones de colones (¢9.000.000,00) para desarrollar un Plan de Becas en beneficio de los trabajadores, conforme a la reglamentación dictada por la Comisión de Capacitación y Becas.

Las Becas serán recomendadas por la Junta de Relaciones Laborales, previo estudio técnico, elaborado por el Departamento de Capacitación y Desarrollo, 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, de acuerdo al Reglamento dictado por la Comisión de Capacitación y Becas, podrá recomendar las becas de tiempo, que conforme a la costumbre han venido operando.

Estas becas se otorgarán mientras duren los cursos lectivos.

## CAPITULO XVI DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

### **Artículo 104**

En caso de fallecimiento de un trabajador la Empresa cubrirá por concepto de ayuda para el sepelio y funeral la suma de doscientos cincuenta y dos mil setecientos ochenta y siete colones (¢252.787,00).

Todos los trabajadores cubiertos por esta Convención permitirán, cuando fallezca un compañero, que del salario percibido de ese mes se retenga a cada uno la suma de trescientos colones (¢300,00).

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, hijos o padres del trabajador, la Empresa cubrirá la suma de ciento sesenta y ocho mil quinientos veinticinco colones (¢168.525,00).

Cuando un trabajador se pensione, la suma a aportar será de doscientos colones (¢200,00), de parte únicamente de los trabajadores cubiertos por esta Convención.

En caso que los alcances de esta norma cubran a dos o más trabajadores el pago se hará, solo a uno de ellos.

### **Artículo 105**

Derogado.

### **Artículo 106**

Derogado.

### **Artículo 107**

Derogado.

### **Artículo 108**

La Empresa destinará la suma de tres millones de colones (¢3.000.000,00) anuales, para la compra de útiles escolares de los hijos de los trabajadores cubiertos por esta Convención Colectiva, cuya condición económica lo requiera.

Esa suma será entregada al Sindicato en el mes de enero de cada año y este deberá rendir al Gerente de Administración y Finanzas un informe detallado del destino dado a esa partida, de acuerdo al procedimiento establecido, dentro de los treinta días hábiles siguientes al recibo de éste.

#### **Artículo 109**

La Empresa mantendrá los autobuses que actualmente existen en los planteles, los cuales, en caso de necesidad, previa solicitud del Sindicato a la Gerencia respectiva, se usarán en las actividades que así lo requieran.

#### **Artículo 110**

Contra factura, los trabajadores recibirán hasta treinta y nueve mil trescientos veintidós colones (¢39.322,00) para la adquisición de lentes graduados o correctivos, que les haya sido recetado por la Caja Costarricense del Seguro Social o médico particular, considerando que es una herramienta necesaria para el buen desempeño del trabajador. Este derecho sólo podrá disfrutarse una vez por año, salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente probado.

#### **Artículo 110 bis:**

Tomando en consideración el interés especial para proteger a los niños, amparada en la Convención Internacional de los Derechos del Niño; la Empresa proporcionará al trabajador con salario bruto igual o menor a los seiscientos mil colones (¢600.000,00) mensuales, un monto mensual como ayuda para el cuidado de sus hijos en un Centro Infantil.

El monto de la ayuda es el siguiente:

- Setenta mil colones (¢70.000,00) mensuales para familias monoparentales.
- Cincuenta mil colones (¢50.000,00) mensuales para familias biparentales.

El solicitante deberá demostrar mediante declaración jurada su condición familiar monoparental o biparental para optar por alguna de las dos modalidades de subsidio antes indicadas.

En caso de familias biparentales donde ambos padres trabajen en RECOPE, el importe fijo mensual se aplicará solo a uno de ellos.

El importe podrá ser percibido por los trabajadores con niños en edades comprendidas entre los 6 meses y hasta los 6 años y 6 meses, para ser aceptados en un Centro Infantil debidamente acreditado.

Las condiciones del otorgamiento del beneficio quedarán establecidas en un Reglamento.

## CAPITULO XVII DE LOS INCENTIVOS

### **Artículo 111**

La administración mantendrá actualizados los Reglamentos sobre Incentivos, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Becas y otros.

### **Artículo 112**

Desaplicado (Voto 7730 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000 de la sala Constitucional, publicado Boletín Judicial número 44 de fecha 4 de marzo de 2003).

### **Artículo 113**

El sistema de calificación periódico que se defina para evaluar el desempeño, se aplicará a todo el personal que labore en la Empresa.

Para efecto de la calificación se tomará en cuenta el salario base actualizado.

### **Artículo 114**

La Empresa pagará un sesenta por ciento (60%) adicional al salario devengado por el trabajador, durante el tiempo efectivo en que éste labore ejecutando trabajos de construcción y reparación, 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. Se excluyen de este pago las labores de operación de planta, torres de destilación y estructuras, chimeneas y tanques de almacenamiento.

### **Artículo 115**

Cuando los soldadores y sus ayudantes, en mantenimiento de oleoducto en caliente (gases) laboren en condiciones excepcionales, a criterio del Jefe de Departamento respectivo, la Empresa pagará un monto adicional equivalente a un sesenta por ciento (60%) del salario devengado, lo cual deberá quedar debidamente documentado y justificado; caso contrario asumirá las consecuencias disciplinarias que correspondan.

### **Artículo 116**

La Empresa pagará por concepto de trabajos expuestos a temperaturas, un setenta y cinco por ciento (75%) adicional equivalente al salario base devengado durante el período que se labore en las siguientes condiciones:

- a) En el interior de las unidades de las instalaciones con temperatura de 45 a 55 grados Celsius.
- b) En la reparación en el exterior de torres de destilación y calderas en operación que registren también en el exterior temperaturas de 45 a 55 grados Celsius; aún cuando el trabajo se ejecute en el exterior de dichas instalaciones bajo techo, tales como compresores, etc.
- c) En la descarga de barcos en muelles, siempre y cuando se den las condiciones de temperatura establecidas en esta norma.

El control de los requisitos que establece esta disposición para el pago de temperatura, deberá quedar debidamente documentado y justificado por parte de la jefatura correspondiente en cada caso, de lo contrario asumirá las consecuencias disciplinarias que correspondan.

El incentivo de temperatura que se refiere el inciso c) del presente artículo, se aplicará y pagará únicamente a aquellos trabajadores que efectivamente realicen esa labor bajo esas condiciones de temperaturas en la manipulación de Bunker (iguales o superiores a 45 grados Celsius), es decir, los operadores que realizan esta función sobre el rack (tarima) donde manipulan las válvulas y cañas las cuales permiten la descarga de este producto hacia los cisternas.

#### **Artículo 117**

En los supuestos regulados en los artículos 114, 115 y 116, el trabajador no podrá recibir más del doble de su salario.

### **CAPITULO XVIII DE LA CLASIFICACIÓN, ASCENSOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **Artículo 118**

El Manual Descriptivo de Puestos es el instrumento normativo donde se describirán los requisitos mínimos, así como las tareas típicas correspondientes a cada categoría.

La Empresa mantendrá actualizado dicho manual, en armonía con la normativa que le sea aplicable.

La Empresa comunicará al Sindicato las reformas que se realicen, con el fin de que éste emita sus recomendaciones.

#### **Artículo 119**

Derogado (Acta de Negociación Empresa-Sindicato, el 28 de abril de 2006, al ser las 9:35 a.m. horas)

#### **Artículo 120**

La Junta de Relaciones Laborales podrá solicitar a la Empresa la revisión periódica del referido Manual, con sus adiciones y reformas parciales o totales para efectos de análisis y recomendaciones.

#### **Artículo 121**

Dentro del escalafón del personal que utilice la Empresa, se garantiza la carrera administrativa y profesional, de conformidad con los principios técnicos y de idoneidad que sean aplicables.



## Artículo 122

Para efecto de los ascensos, la Empresa respetará el escalafón, tomando en cuenta la idoneidad del trabajador, su antigüedad, su especialización, su experiencia y la evaluación del desempeño.

Cuando un trabajador sustituye temporalmente a otro que desempeña un cargo de superior categoría, dicho trabajador sustituto recibirá durante el período de reemplazo, el salario base del trabajador sustituido, junto con los pluses salariales que le correspondan.

Para hacer las sustituciones de empleados de superior categoría, la Empresa escogerá trabajadores de categoría inferior respetando el escalafón. También podrán participar trabajadores de igual categoría que hayan ingresado antes del 31 de diciembre del 2000.

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.

Se considerarán como factores a ponderar para la obtención de la calificación: la experiencia, el tiempo laborado, la evaluación del desempeño, las habilidades y actitudes, el liderazgo para los funcionarios con personal a cargo, el conocimiento técnico y la entrevista de la jefatura respectiva.

El puntaje mínimo a considerar para optar a un nombramiento será el que determine la normativa interna de la Empresa.

Si algún trabajador se siente afectado por cualquiera de los aspectos que contempla este artículo y sus transitorios, podrá plantear su reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales para que ésta emita su recomendación.

### Transitorio I

La Empresa aplicará a los trabajadores que hayan ingresado hasta el 31 de diciembre del 2012 inclusive, las siguientes excepciones:

- a) La Empresa podrá equiparar un año de estudios afines al puesto por dos años de experiencia, hasta un máximo de 4 años de estudios, para promover ascensos directos, sustituciones y recargo de funciones en las siguientes áreas operativas:

En el Departamento de Procesos de Refinación

**De:**

Misceláneo  
Operario de Refinería 1  
Técnico en Refinería  
Controlador de Procesos  
Supervisor de Proceso 1  
Técnico Generador de Energía 1  
Técnico Generador de Energía 2  
Técnico Generador de Energía 2

**A:**

Operario de Refinería 1  
Operario de Refinería 2  
Controlador de Proceso  
Supervisor de Proceso 1  
Supervisor de Proceso 2  
Técnico Generador de Energía 2  
Supervisor de Proceso 1  
Supervisor de Proceso 2

Departamento de Mantenimiento Gerencia de Refinación y Departamento de Mantenimiento Gerencia de Distribución y Ventas.

<b>De:</b>	<b>A:</b>
Misceláneo-Auxiliar de Obras	Operario de Mantenimiento 1
Operario de Mantenimiento 1	Operario de Mantenimiento 2
Operario de Mantenimiento 2	Supervisor de Mantenimiento

Departamentos de Salud, Ambiente y Seguridad de toda la Empresa:

<b>De:</b>	<b>A:</b>
Misceláneo	Inspector de Salud, Ambiente y Seguridad

Dirección de Aseguramiento de la Calidad:

<b>De:</b>	<b>A:</b>
Auxiliar de Laboratorio	Analista de Laboratorio 1
Analista de Laboratorio 1	Analista de Laboratorio 2

Dirección de Distribución de Combustibles:

Área de Oleoducto

<b>De:</b>	<b>A:</b>
Operario de Emulsión Asfáltica	Operario de Oleoducto 1
Operario de Oleoducto 1	Operario de Oleoducto 2
Operario de Oleoducto 2	Despachador de Oleoducto
Despachador de Oleoducto u	Supervisor Estación de Bombeo
Operario de Oleoducto 2	
Controlador de Procesos	Supervisor de Proceso 1
Supervisor de Proceso 1	Supervisor de Proceso 2
Técnico Generador de Energía 1	Técnico Generador de Energía 2
Técnico Generador de Energía 2	Supervisor de Proceso 1

Área de Distribución

<b>De:</b>	<b>A:</b>
Operario de Distribución	Operario de Abastecimiento o
	Inspector de Patio
Operario de Abastecimiento o	Supervisor de Plantel
Inspector de Patio	

Para los operadores de Equipo Móvil de las Gerencias de Refinación y Distribución y Ventas se aplicará la misma Directriz, conforme se indica:

<b>De:</b>	<b>A:</b>
Operador de Equipo Móvil 1	Operador de Equipo Móvil 2
Operador de Equipo Móvil 2	Operador de Equipo Móvil 3

- b) La Empresa reconocerá a aquellos trabajadores que posean 25 años o más de antigüedad, la experiencia adquirida por los estudios, pero en ningún caso podrán ser menores a la conclusión de estudios primarios.

Se aplicará a aquellos casos en que la Administración de la Empresa tenga posibilidad de promover al puesto superior inmediato, mediante concurso interno, ascenso directo, sustitución y recargo de funciones, a los trabajadores que aspiren a ocupar los siguientes puestos:

Analista de laboratorio 1 y 2  
Auxiliar de Obras  
Controlador de Proceso  
Despachador de Oleoducto  
Inspector de Patio  
Operador de equipo móvil 1, 2 y 3  
Operario de Abastecimiento  
Operario de Distribución  
Operario de Mantenimiento 1 y 2  
Operario de Oleoducto 1 y 2  
Operarios de Refinería 1 y 2  
Supervisor de Estación de Bombeo  
Supervisor de Mantenimiento  
Supervisor de Plantel  
Supervisor de Proceso 1 y 2  
Técnico en Refinación  
Técnico Generador de Energía 1 y 2

Para la promoción del personal, la Empresa reconocerá los títulos técnicos del Instituto Nacional de Aprendizaje, Fundatec y otras instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Pública u otra capacitación equivalente, las cuales proporcionen las habilidades necesarias para realizar las funciones del puesto.

Para la promoción del personal, la Empresa podrá, a solicitud del trabajador, equiparar los niveles académicos de técnico y diplomado por estudios universitarios en carreras atinentes al puesto, de conformidad con lo que indique el Manual de Procedimientos para la Contratación y Promoción del Personal.

### **Artículo 123**

Cuando un trabajador sea reasignado en un puesto de superior categoría, éste no estará sujeto a período de prueba.

Cuando se produzca un ascenso dentro de una misma Dirección, éste estará sujeto a un período de prueba de noventa (90) días naturales, pudiendo ser devuelto a su puesto anterior.

La aplicación de este artículo se hará de conformidad con el artículo 122.

## **Artículo 124**

En virtud de las actividades que desarrolla la Empresa y con el propósito de garantizar su eficiencia y la carrera administrativa, toda plaza que quedare vacante en forma definitiva, deberá llenarse inmediatamente, conforme con 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 u otros medios idóneos (informáticos, etc.) 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 Gerencia de Administración y Finanzas ordene sacar las plazas a concurso externo, le comunicará al Sindicato y le concederá un plazo de cinco (5) días hábiles, para que proponga a sus candidatos.

La Administración elaborará un plan de sucesión para las áreas reconocidas como críticas y en puestos estratégicos, para los cuales deberá definirse mediante un proceso de selección técnico, cuáles serán los candidatos sucesores idóneos que cumplan con los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos, para recibir la capacitación correspondiente y la transferencia de conocimiento necesaria para ejecutar las funciones de cada puesto de la mejor manera y sin interrupción de los servicios.

Para la ejecución del plan de sucesión, podrá utilizarse la figura del ascenso directo, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 121 de la Convención Colectiva.

Los trabajadores interinos que tengan no menos de tres (3) meses de prestar servicios para la Empresa podrán participar en los concursos internos.

Los trabajadores comprendidos en el párrafo tercero del artículo 4 de esta Convención y que tengan no menos de tres (3) años de prestar servicios para la Empresa, podrán participar en los concursos internos.

Si algún trabajador se siente afectado por cualquiera de los aspectos que contempla este artículo y sus transitorios, podrá plantear su reclamo ante la Junta de Relaciones Laborales para que ésta emita su recomendación.

Los trabajadores que se contraten a partir del 01 de enero de 2016 mediante la partida de jornales o casuales, no podrán participar en los concursos internos.

## **Artículo 125**

La Empresa mantendrá actualizado un Manual de Procedimientos para la Contratación y Promoción del Personal.

La Gerencia de Administración y Finanzas comunicará al Sindicato las modificaciones propuestas, el cual tendrá cinco días hábiles para presentar sus observaciones.

### **Artículo 126**

El Sindicato podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos una lista del personal de la Empresa, con indicación del nombre de cada uno de los trabajadores, el cargo que desempeña, salario base, ubicación y fecha de ingreso.

## **CAPITULO XIX DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN DEL PERSONAL**

### **Artículo 127**

Para los efectos de vacantes que se registren en la Empresa, se aplicará lo dispuesto en el artículo 124 de esta Convención Colectiva.

La Junta de Relaciones Laborales, por medio de la Comisión de Selección de Personal, nombrada para este efecto, fiscalizará los procedimientos establecidos en la normativa vigente para los concursos internos y externos; haciendo constar sus observaciones en las Actas, las cuales se remitirán a la Junta de Relaciones Laborales para la recomendación que corresponda.

La Comisión de Selección de Personal se reunirá según la planificación anual que recomiende la Junta de Relaciones Laborales.

## **CAPITULO XX DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **Artículo 128**

A efecto de mantener un normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base del diálogo constante, funcionará dentro de la Empresa una Junta de Relaciones Laborales integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato o sus respectivos suplentes. Los gastos de su funcionamiento serán asumidos por la Empresa.

Tanto la representación patronal como la representación sindical, podrán convocar a las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales, cada una de ellas, a un trabajador, para mejor resolver, cuando el caso en discusión lo amerite. En este supuesto, la comparecencia de dichos trabajadores a la Junta será obligatoria.

### **Artículo 129**

La Junta de Relaciones Laborales tendrá como objetivo considerar y recomendar sobre 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.

Asimismo tendrá como función emitir recomendaciones al Gerente de Administración y Finanzas para su resolución.

El Gerente de Administración y Finanzas será el órgano administrativo decisor, competente para resolver todos los asuntos que le sean recomendados por parte de la Junta de Relaciones Laborales.

Contra lo resuelto por el Gerente de Administración y Finanzas, cabrán los Recursos de Revocatoria y de Apelación ante el Gerente General o ante el Presidente en ausencia de éste, quién resolverá en última instancia.

El recurso de revocatoria deberá interponerse, ante la misma Gerencia de Administración y Finanzas, dentro del plazo de 3 días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución correspondiente.

El recurso de apelación se interpondrá ante la Gerencia de Administración y Finanzas dentro del plazo de 3 días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución correspondiente, pudiendo interponerse ambos recursos en forma conjunta.

### **Artículo 130**

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

El quórum se formará con la concurrencia de por lo menos dos representantes de cada parte.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

### **Artículo 131**

Cuando se presenten problemas laborales en los centros de trabajo, tanto la Administración activa como el Sindicato tratarán de resolverlos con el Jefe inmediato que corresponda; a ese efecto, la Empresa concederá permiso hasta por dos (2) días hábiles con goce de salario a un Delegado del Sindicato que éste designe, para que colabore de inmediato en su solución.

De no resolverse, el caso pasará de oficio al Departamento de Relaciones Laborales para implementar el debido proceso.

### **Artículo 132**

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

Las investigaciones las realizará la Secretaría de la Junta de Relaciones Laborales, con la participación de la representación patronal y sindical.

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 (30) días hábiles posteriores a su ofrecimiento, se declararán inevaluables, siempre que el atraso sea imputable al proponente.

Los gastos de la investigación que se realice correrán por cuenta de la Empresa.

### **Artículo 133**

Las sesiones de la Junta se asentarán en actas, que deberán ser firmadas por los miembros asistentes.

Copia debidamente firmada se entregará al Sindicato.

### **Artículo 134**

Desaplicado (Voto de la Sala Constitucional No. 3936-08 14 de marzo del 2008)

### **Artículo 135**

En las reuniones ordinarias se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita, que deberá ser entregada a los miembros de la Junta por lo menos con cinco (5) días hábiles 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 los asuntos sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, se entenderán interrumpidos los plazos de caducidad y prescripción, a partir del momento en que el Órgano Instructor remita a la Junta el expediente administrativo con su recomendación.

### **Artículo 136**

Desaplicado.

## **CAPITULO XXI**

### **EL FONDO DE AHORRO, PRÉSTAMO, VIVIENDA, RECREACIÓN Y GARANTÍA**

### **Artículo 137**

El Fondo de Ahorro, Préstamo, Vivienda, Recreación y Garantía (Fondo), cuya personería jurídica fue otorgada por Ley de la República No. 8847 del 23 de julio de 2010, se regirá por las siguientes condiciones:

- a) La Junta Administrativa del Fondo y sus comisiones sesionarán dos veces al mes, para cuya asistencia los miembros de la Junta Administrativa contarán con el permiso con goce de salario según su turno.
- b) La participación en el Fondo será obligatoria para todo el personal.

- c) Su capital estará compuesto por un aporte patronal de un ocho por ciento (8%) de la planilla mensual y un cinco por ciento (5%) aportado por los trabajadores mientras duren en funciones en la Empresa. En el mes de diciembre de cada año, se devolverá un cuatro por ciento (4%) de los aportes de los trabajadores.
- d) Las entidades cooperativas de los trabajadores de la Empresa debidamente constituidas podrán ser sujetos de crédito del Fondo. Los créditos que se le otorguen única y exclusivamente deberán ser destinados a programas de consumo no suntuario, previo otorgamiento de garantías reales que amparen el préstamo y que sean para el disfrute de todos los trabajadores de la Empresa, pudiendo las entidades establecer por vía estatutaria ventajas para los trabajadores que a su vez sean afiliados a las mismas.
- e) El trabajador cesante retirará los aportes y excedentes a distribuir conforme a la Reglamentación que al efecto dicte la Junta Administrativa del Fondo.
- f) El personal de Administración, Contabilidad, Asesoría Legal y Auditoría Interna, será pagado por el propio Fondo, asumido por la Empresa de acuerdo con la siguiente distribución:

<b>Año</b>	<b>Aporte de la Empresa</b>
2016	65%
2017	55%
2018	45%
2019	35%
2020	25%
2021	15%
2022	5%
2023	0%

A partir del año 2023, el Fondo asumirá la totalidad de sus gastos de Administración, Contabilidad, Asesoría Legal y Auditoría Interna.

- g) Los aportes al Fondo y las obligaciones con el mismo tendrán prioridad sobre cualquier otra, salvo por pensión alimenticia.
- h) El Fondo tendrá su sede en la Provincia de San José.
- i) La Junta Administrativa del Fondo determinará el porcentaje de los excedentes a distribuir.
- j) El Fondo estará sujeto al menos a una auditoría externa anual.
- k) Corresponde a la Junta Administrativa del Fondo mantener actualizada la normativa interna.

### **Artículo 138**

Derogado



## CAPITULO XXII DE LAS JUBILACIONES

### **Artículo 139**

Derogado

## CAPITULO XXIII DE LOS BENEFICIOS GENERALES

### **Artículo 140**

Todo trabajador puede examinar su expediente personal, así como requerir cualquier información relacionada con su puesto, funciones, salario y demás aspectos que incidan en el ámbito de sus derechos laborales.

### **Artículo 141**

Con el objeto de garantizar la continuidad del servicio y la puntualidad de las operaciones sustantivas de la empresa y tomando en cuenta la distribución geográfica de las instalaciones de RECOPE en el territorio nacional, se establece un sistema de transporte empresarial para los trabajadores que laboran en los Planteles o Estaciones de Bombeo, de la siguiente manera:

#### **Instalaciones de RECOPE- Moín:**

Se proporcionará transporte desde Limón hasta las instalaciones de RECOPE-Moín y viceversa, de conformidad con las rutas que establezca la Gerencia de Refinación, tomando en consideración la razonabilidad del gasto y eficiencia. El transporte se brindará en todos los turnos establecidos.

#### **B-Line:**

Se reconocerá un monto por concepto de costo de traslado por una suma equivalente al valor de los pasajes de autobús de las instalaciones de RECOPE-Moín a B-Line y viceversa, de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.

#### **Estación de Bombeo Siquirres:**

Se proporcionará transporte desde el Centro de Siquirres hasta la Estación de Bombeo y viceversa, de conformidad con las rutas que establezca la Gerencia de Distribución y Ventas, tomando en consideración la razonabilidad del gasto y eficiencia. El transporte se brindará en todos los turnos establecidos para ésta Estación de Bombeo. De igual manera, se reconocerá un monto por concepto de costo de traslado por una suma equivalente al valor de los pasajes de autobús, de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, para los trabajadores que residen en los siguientes lugares:

- a. Turrialba: De Turrialba a la Estación de Bombeo Siquirres y viceversa
- b. Limón: De Limón Centro a la Estación de Bombeo Siquirres y viceversa

**Estación de Bombeo Turrialba:**

Se proporcionará transporte desde el Centro de Turrialba hasta la Estación de Bombeo y viceversa, de conformidad con las rutas que establezca la Gerencia de Distribución y Ventas, tomando en consideración la razonabilidad del gasto y eficiencia. El transporte se brindará en todos los turnos establecidos. De igual manera, se reconocerá un monto por concepto de costo de traslado por una suma equivalente al valor de los pasajes de autobús, de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, para los trabajadores que residen en los siguientes lugares:

- a. Cartago: De Cartago Centro a la Estación de Bombeo Turrialba y viceversa
- b. Siquirres: De Siquirres Centro a la Estación de Bombeo Turrialba y viceversa.

**Plantel El Alto**

Se proporcionará transporte desde Cartago Centro y San José Centro hasta el Plantel El Alto y viceversa, de conformidad con las rutas que establezca la Gerencia de Distribución y Ventas, tomando en consideración la razonabilidad del gasto y eficiencia. El transporte se brindará en todos los turnos establecidos. De igual manera, se reconocerá un monto por concepto de costo de traslado por una suma equivalente al valor de los pasajes de autobús, de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, para los trabajadores que residen en el siguiente lugar:

- a. Turrialba: De Turrialba Centro al Plantel El Alto y viceversa.

**Planteles Aeropuertos:**

Se reconocerá un monto por concepto de costo de traslado por una suma equivalente al valor de los pasajes de autobús, de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos de la siguiente manera:

- a. Internacional de Limón: De Limón Centro al Plantel y viceversa.
- b. Tobías Bolaños: De San José Centro y de Alajuela Centro al Plantel y viceversa.
- c. Juan Santamaría: De San José Centro y Alajuela Centro al Plantel y viceversa.
- d. Daniel Oduber Quirós: De Liberia Centro al Plantel y viceversa.

**Plantel Garita:**

Se proporcionará transporte desde el Centro de San José, Heredia y Alajuela hasta el Plantel Garita y viceversa, de conformidad con las rutas que establezca la Gerencia de Distribución y Ventas, tomando en consideración la razonabilidad del gasto y eficiencia. El transporte se brindará en todos los turnos establecidos. De igual manera, se reconocerá un monto por concepto de costo de traslado por una suma equivalente al valor de los pasajes de autobús, de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, para los trabajadores que deban ingresar o salir de sus labores en un horario en el cual la empresa no proporciona servicio de transporte. Este reconocimiento se realizará para los trabajadores que residan en los siguientes lugares:

- a. San José: De San José Centro al Plantel Garita y viceversa
- b. Heredia: De Heredia Centro al Plantel Garita y viceversa
- c. Alajuela: De Alajuela Centro al Plantel Garita y viceversa.

**Plantel Barranca:**

Se proporcionará transporte desde el Centro de Puntarenas hasta el plantel y viceversa, de conformidad con las rutas que establezca la Gerencia de Distribución y Ventas, tomando en consideración la razonabilidad del gasto y eficiencia. El transporte se brindará en todos los turnos establecidos.

Para todos los centros de trabajo antes descritos, la empresa reconocerá el costo del transporte en taxi de conformidad con la tarifa vigente establecida por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, para los trabajadores que deban ingresar o salir de sus labores en un horario en el cual no hay disponibilidad de servicio público de autobús.

Para todos los centros de trabajo antes descritos, la empresa brindará el servicio de transporte o reconocerá el valor del pasaje del servicio público que corresponda, según lo defina la jefatura (autobús o taxi), cuando los trabajadores deban atender alguna emergencia o laborar tiempo extraordinario.

La Empresa brindará el servicio de transporte gratuito de RECOPE-Moín a San José los días viernes y de San José a RECOPE-Moín los días lunes.

Corresponderá a cada Gerencia de Área el implementar los mecanismos de control para garantizar el buen uso de este servicio.

### **Artículo 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 veinte 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) Para efecto de cálculo se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

(Así modificado por la Resolución del Voto No.2013011506 del 30 de agosto del 2013 de la Sala Constitucional, publicado en Boletín Judicial número 196 de fecha 11 de octubre 2013).

### **Artículo 143**

La Empresa mantendrá una Póliza de Protección Crediticia para garantizar en caso de muerte del trabajador, el pago de los créditos otorgados por el Fondo. El primer beneficiario de la póliza deberá ser el Fondo.

La Empresa mantendrá una Póliza Colectiva de Vida que cubra a todos sus trabajadores.

#### **Artículo 144**

Derogado.

#### **Artículo 145**

Derogado.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 147**

Cuando por necesidad empresarial se modifique un rol de turnos para jornadas continuas en forma tal que un trabajador que debería trabajar en jornada nocturna se le asigne a trabajar por un tiempo determinado 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 en los siguientes casos:

- a) Cuando la Empresa se vea obligada a paralizar total o parcialmente sus operaciones.
- b) Cuando el trabajador solicite el cambio de rol por motivos de interés personal.
- c) Cuando el trabajador que se desempeñe en rol de turnos cambie a un puesto en el cual la jornada de trabajo sea diurna de modo permanente.

En todo caso, la Junta de Relaciones Laborales conocerá y recomendará sobre la necesidad de paralización total o parcial de operaciones como justificativo de la modificación del rol de turnos.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 149**

La Empresa permitirá, de acuerdo a sus posibilidades, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los delegados que operen dentro de los planteles, el uso de los medios de comunicación telefónica, radiales y de correo electrónico, en el ejercicio de sus funciones.

También podrán disfrutar de estas facilidades 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.

En los casos en que un trabajador deba asistir a una audiencia señalada dentro de un procedimiento disciplinario interno, la Empresa facilitará el transporte terrestre al trabajador involucrado en el caso.

De acuerdo a sus posibilidades, la Empresa podrá facilitar el transporte para los asistentes a la asamblea anual de la Cooperativa.

#### **Artículo 150**

Para efectos de cubrir los gastos de viaje y transporte de los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones, se aplicara lo dispuesto en el Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios o Empleados del Estado, aprobado por la Contraloría General de la República.

#### **Artículo 151**

Derogado.

#### **Artículo 152**

La Empresa continuando con su política de mantener el precio razonable de los alimentos que se suministran en sus sodas, cobrará setecientos cincuenta colones (¢750,00), monto que se revisará anualmente de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor calculado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

#### **Artículo 153**

En aquellos planteles donde se labore las veinticuatro horas al día, la Empresa deberá rotar al menos una vez al año, a partir del primero de enero de cada año, los días libres de sus trabajadores que laboren en turnos, de acuerdo con las necesidades de la empresa, de los trabajadores y de la continuidad del servicio público.

#### **Artículo 154**

Cuando un funcionario de la Empresa en el ejercicio de su cargo, conduzca un vehículo de la Empresa y sufre un accidente de tránsito, la Empresa le brindará la asesoría legal, únicamente en lo que respecta al juicio de tránsito. En caso de que surjan lesiones a terceros que transformen la causa en un asunto penal, el trabajador tendrá que procurarse su propia representación legal para atender ese proceso.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad laboral y civil del funcionario y la sanción que en cada caso se llegue a determinar. Es entendido que cuando no medie responsabilidad del funcionario, la Empresa asumirá los gastos por pago del deducible y otros.

## CAPITULO XXIV DE LA REMUNERACIÓN

### **Artículo 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.

La antigüedad reconocida cubre a todos los trabajadores provenientes de la Administración Pública y a los que iniciaron labores en RECOPE desde su constitución.

### **Artículo 156**

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

(Según sentencia de la Sala Constitucional número 2014-001227 de las dieciséis horas y veintiuno minutos del veintinueve de enero del dos mil catorce, se declara inconstitucional la aplicación de este artículo a los trabajadores no profesionales).

### **Artículo 156 bis**

En acatamiento a la sentencia de la Sala Constitucional número 2014-001227 de las dieciséis horas y veintiuno minutos del veintinueve de enero del dos mil catorce, los trabajadores no profesionales recibirán un aumento anual sobre su salario base vigente, el cual se calculará de manera escalonada según la evaluación de su desempeño, conforme se indica a continuación:

- a) Calificación menor a ochenta: tres por ciento.
- b) Calificación igual o mayor a ochenta y menor a noventa: cuatro por ciento.
- c) Calificación igual o mayor a noventa: cinco por ciento.

Dicho aumento se hará efectivo el primero de marzo de cada año, según la calificación del desempeño del año anterior.

### **Transitorio I**

Lo contemplado en el artículo 156 bis rige a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El pago se computará a partir del 1 de marzo del 2016, considerando la evaluación del desempeño del año 2015.

### **Artículo 157**

Los salarios fijados por mes se computarán a 30 días por mes y los salarios fijados por día se computarán a 26 días por mes.

### **Artículo 158**

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

### **Artículo 159**

En razón del grado de peligrosidad del centro de labores en que prestan sus servicios, los trabajadores que laboran en las instalaciones ubicadas en Moín recibirán un quince por ciento (15%) adicional del salario base y quienes laboran en los planteles de almacenamiento y distribución de combustibles el diez por ciento (10%) adicional del salario base.

## **CAPITULO XXV DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCIÓN**

### **Artículo 160**

Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años contados a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las partes remitirán estos acuerdos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectiva homologación.

### **Artículo 161**

La presente Convención Colectiva de Trabajo mantendrá su vigencia por tres años según el artículo anterior, si no fuese denunciada de acuerdo a las capitulaciones del Código de Trabajo. Mientras duren las negociaciones de la Convención Colectiva, continuará en vigencia la actual Convención.

En fe de lo anterior suscribimos el presente documento, en tres tantos originales, a las ocho horas y quince minutos del veintidós de junio del año dos mil dieciséis.

## FIRMAS

Por RECOPE:

### ORIGINAL FIRMADO

Sara Salazar Badilla, Presidenta

### ORIGINAL FIRMADO

Édgar Gutiérrez Valitutti, Gerente de Administración y Finanzas

Por SITRAPEQUIA:

### ORIGINAL FIRMADO

Manuel Rodríguez Acevedo, Secretario General

### ORIGINAL FIRMADO

William Hernández Zúñiga, Secretario General Adjunto

### ORIGINAL FIRMADO

William Obando Obando, Secretario de Conflictos

### ORIGINAL FIRMADO

Vanessa Chacón Murillo, Secretaria de Organización

### ORIGINAL FIRMADO

Laura Jiménez Acuña, Suplente 1

Contiene los acuerdos alcanzados en oficio P-0407-2016 del 08 de julio de 2016, en atención a las observaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante oficio DRT-267-2016 del 29 de junio de 2016.

Homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en oficio DRT-281-2016 de las 14:00 horas del día 08 de julio de 2016.