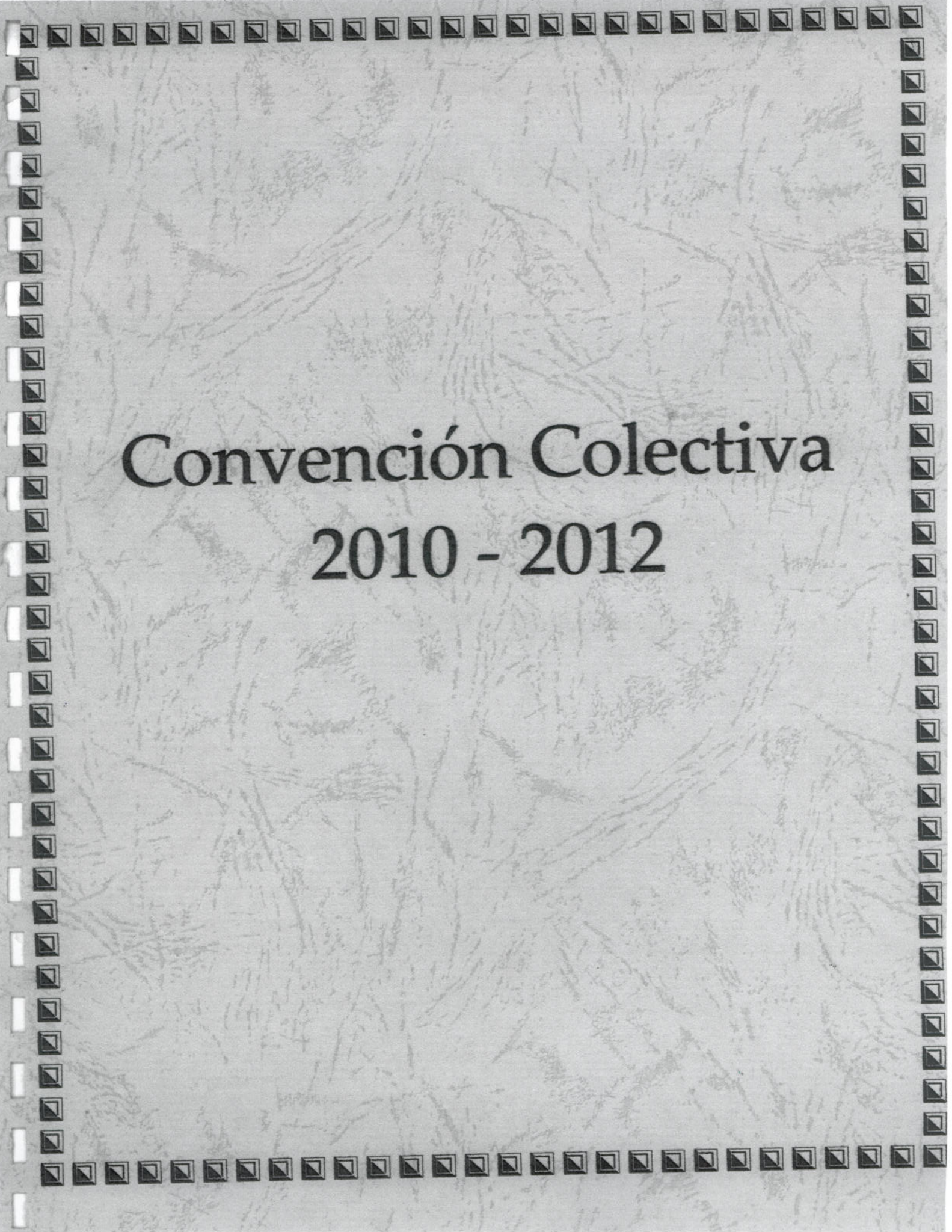




Convención Colectiva

2010 - 2012

CONSTITUCION POLÍTICA DE LA
REPUBLICA DE COSTA RICA
ARTICULO 62.

“Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”



INDICE

CAPITULO 1

Disposiciones Generales 3

CAPITULO II

Derechos y Obligaciones 4

CAPITULO III

Período de Prueba 6

CAPITULO IV

Régimen de Despido y las Medidas Disciplinarias

CAPITULO V

Horario de Trabajo, Alimentación y Viáticos 8

CAPITULO VI

De las Vacaciones 11

CAPITULO VII

De las Licencias a los Trabajadores 12

CAPITULO VIII

Beneficios Sociales 14

CAPITULO IX

Beneficios Sociales 15

CAPITULO X

Otros Beneficios y Capacitaciones 17

CAPITULO XI

Permisos a Dirigentes Sindicales 20

CAPITULO XII

Feriados 22

CAPITULO XIII

Junta de Relaciones Laborales 22

CAPITULO XIV

Procedimiento de Selección, Retención, Traslados y Ascensos 24

CAPITULO XV

De Salud Ocupacional 25

CAPITULO XVI

Salarios 28

CAPITULO XVII

Actividades Recreativas y Deportivas 29

CAPITULO XVIII

Otros Beneficios 31

CAPITULO XIX

Beneficios Sindicales 32

CAPITULO XX

Disposiciones Finales 33



**TERCERA CONVENCION COLECTIVA
COMPAÑIA BANANERA ATLANTICA -DEPARTAMENTO DE
OPERACIONES PORTUARIAS DE LIMON
PERIODO MAYO 2010- MAYO 2012**

**CAPITULO 1
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1

La presente Convención Colectiva de trabajo, regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que presten o llegaren a prestar servicios en todas las actividades actuales o futuras, en el Departamentos de Operaciones Portuarias de Limón, Compañía Bananera Atlántica Ltda., el cual para efectos de esta Convención Colectiva, se denomina "La Empresa".

Artículo 2

La Empresa reconoce al sindicato SINTRACOBAL, como la organización legalmente constituida, como única representante legal de sus miembros afiliados del Departamentos de Operaciones Portuarias de Limón, Compañía Bananera Atlántica Ltda., y como único representante de los intereses profesionales de los trabajadores amparados a esta convención, obligándose a tratar con el sindicato todos los problemas de su competencia, individuales o colectivos que surjan con motivo de la aplicación del presente convenio colectivo, de las leyes laborales, sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para gestionar ante la administración de la empresa, asuntos de orden estrictamente individuales, relacionados con asuntos de trabajo. Quedan excluidos de la presente disposición, los trabajadores que ocupen cargos de representación patronal.

Artículo 3

La Empresa y el Sindicato, se obligan al estricto cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Empresa se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas, y por su parte, el sindicato se obliga a garantizar el cumplimiento de lo pactado en la Convención Colectiva, tanto por sí, como sus afiliados. Las partes se comprometen a respetarse mutuamente y a no interferirse en sus competencias.

Artículo 4

Para los efectos de esta Convención Colectiva, se consideran como representantes patronales a las personas que ocupan los siguientes cargos: Gerentes, Asistentes de Gerentes, Contralor, Representan de la Gerencia, Superintendentes, Supervisores en general, Auditores e Ingenieros.

Artículo 5

La Empresa reconoce el derecho de la Junta Directiva del Sindicato de ingresar a todos los lugares del trabajo, con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de la presente Convención Colectiva, de las leyes y demás disposiciones aplicables, siempre que de aviso a la empresa y coordine con la misma, a través del Departamento de Relaciones Laborales. La Junta Directiva de su seno, decidirá quien en su representación ingresarán a los distintos Departamentos de la Empresa; la concesión de

este derecho no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa, excepto a los lugares asignados a personal contemplado en el artículo cuatro de esta Convención.

CAPITULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 6

Los trabajadores se comprometen a desempeñar el servicio, según el respectivo contrato de trabajo, en forma eficiente, con sujeción a las disposiciones vigentes del Código de Trabajo, en lo tocante a obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.

Artículo 7

Cuando el Sindicato o la Empresa aleguen violación de cualquier norma convencional, deberá hacerlo por escrito a la otra, con indicación en forma concreta, de los motivos en que se fundamenta la alegada violación. Una vez cumplido lo anterior, y dentro de los ocho días hábiles siguientes, la parte denunciada dará su respuesta.

Artículo 8

La empresa deberá guardar a los trabajadores la debida consideración y se abstendrá de maltratarlos de palabra o de hecho. Igual trato dará el Sindicato a los representantes patronales.

Artículo 9

Los trabajadores gozarán de todos los derechos contemplados en el capítulo de garantías sociales de la Constitución Política; Convenio Internacionales de la O.I.T, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa, Convenio UITA, COLSIBA y CHIQUITA en cuanto a las garantías laborales y sociales que ha favor de los trabajadores establece dicho Convenio, la presente Convención Colectiva de Trabajo, Código de Trabajo y las costumbres a tenientes a la relación de trabajo.

Artículo 10

Cuando por razones de fuerza mayor, caso fortuito o emergencias, la empresa requiera de la participación de los trabajadores para atender estas situaciones, estos se comprometen a prestar la colaboración que se requiera sin menoscabo de la posición que normalmente desempeñan. Es entendido que se hará mediante la coordinación administrativa y a través de las distintas brigadas que existen para la atención de estos problemas. Una vez normalizada la situación de los trabajadores volverán a sus respectivas funciones, como ha sido la práctica.

Artículo 11

En reuniones mensuales debidamente programadas, en los Departamentos Operativos, en el caso de que la agenda de la reunión contenga asuntos laborales, se contará con tres miembros de la Junta Directiva del Sindicato firmante de esta Convención Colectiva. En reuniones ajenas a las programadas y en caso de que la agenda contenga asuntos de carácter laboral, se contará con igual número de miembros de la Junta Directiva del Sindicato; los asuntos de carácter laboral propios de los trabajadores, que señala el artículo cuatro convencional, quedan excluidos de la aplicación de este artículo.

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL

Artículo 12

De conformidad con lo dispuesto en la Ley #7476 del 3 de Febrero de 1995, ley de acoso sexual en el trabajo y la docencia, es propósito de la Empresa mantener un ambiente laboral sano y prevenir toda práctica discriminatoria, por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones laborales. Para ello, se establece el siguiente procedimiento para la tramitación e investigación de las denuncias por acoso sexual en el centro de trabajo:

A la vez, las partes acuerdan el acatamiento y aplicación de la política de acoso u hostigamiento prohibido de Chiquita Brands Internacional, número ww-hr-ds-4, del primero de noviembre del 2002.

PROCEDIMIENTO INTERNO

Punto 1:

Cuando cualquier empleado de la Empresa sea acosado u hostigado sexualmente podrá presentar su denuncia ante la Junta de Relaciones Laborales.

Punto 2:

La denuncia será tramitada con absoluta confidencialidad.

Punto 3:

La Junta de Relaciones Laborales procederá a comunicar a la Inspección General de Trabajo la existencia de la denuncia, así como la decisión final tomada.

Punto 4:

La Junta de Relaciones Laborales deberá finalizar la investigación en un plazo máximo de treinta días naturales a partir de la presentación de la denuncia.

Punto 5:

Comprobada la existencia del hostigamiento sexual, la Junta de Relaciones Laborales recomendará la sanción que corresponda según la gravedad del hecho al departamento de Recursos Humanos para que siga su trámite. Las sanciones que se aplicarán a quiénes hayan incurrido en estas prácticas anti laborales son:

Primera vez amonestación escrita.

Segunda vez suspensión de uno a diez días.

Tercera vez despido sin responsabilidad patronal.

Punto 6:

El derecho constitucional al debido proceso se tiene por incorporado en este procedimiento.

Punto 7:

Quien denuncie a alguien por acoso sexual en el centro de trabajo no impide que la persona ofendida pueda acudir a los Tribunales de Trabajo a interponer la denuncia respectiva.

**CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA**

Artículo 13

Los primeros tres meses de trabajo continuo se consideran como período de prueba.

**CAPITULO IV
REGIMEN DE DESPIDO Y LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Artículo 14

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período prueba, será considerado como trabajador permanente de la Empresa, perdiendo tal condición por causa justa y / o legal de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo y esta Convención Colectiva.

Cuando existiere una queja por parte de la empresa en la cual se vea afectado un trabajador por un caso que amerite su despido, previo al mismo, la empresa llevará a cabo el debido proceso, que consiste en el derecho que tiene el trabajador de presentar las pruebas de descargo con las que cuenta, en defensa de la falta (s) que se le imputan. Por esta razón la empresa está obligada a indicarle al trabajador la causa por la cual se le podría sancionar a efecto de que el trabajador pueda ejercer el derecho de defensa, trayendo las pruebas pertinentes.

Cuando el trabajador no esté de acuerdo con la amonestación de su superior, podrá acudir a la organización sindical, quien asumirá el caso en representación del trabajador, correspondiéndole investigar las circunstancias del caso, y si así lo requiere, lo llevará a otras instancias; Jefe inmediato, Junta de Relaciones Laborales, Gerencia o Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En todo caso, tanto en materia disciplinaria como en lo relativo a la estabilidad en el trabajo, el cumplimiento del debido proceso culminará con la presentación del asunto ante la Junta de Relaciones Laborales para su resolución.

Artículo 15

Los catorce (14) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, no podrán ser despedidos de sus puestos mientras duren en el ejercicio de sus funciones. Esta protección la tendrán por un período de seis meses, después de haber dejado la función de dirigentes.

Se hará la salvedad de la anterior protección cuando el dirigente incurra en las causales de despido sin responsabilidad patronal que señala el Código de Trabajo, debiendo cumplirse el debido proceso que culminará con el conocimiento del caso por la Junta de Relaciones Laborales, que resolverá lo que corresponde.

Los catorce (14) dirigentes que gozan del fuero sindical, no podrán ser trasladados a sedes de la empresa fuera del país, salvo que se cuente con la anuencia del dirigente.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO, ALIMENTACIÓN Y VIÁTICOS

Artículo 16

- 1) La jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas diurnas, siete horas mixtas y seis horas nocturnas. La jornada que exceda de estas limitaciones, será considerada como jornada extraordinaria y se remunerará con un 50% más del salario total establecido por jornada, se labora de acuerdo a los horarios establecidos por la Empresa, y se seguirá pagando la conversión de jornada según la costumbre.
- 2) Los horarios de trabajo del personal de oficina será como la Empresa lo tiene establecido hasta el momento y respetándose lo derechos adquiridos.
- 3) Cuando después de haber cumplido su jornada de trabajo, el trabajador es llamado para atender un trabajo temporal de urgencia, el tiempo ocupado en esa labor será pagado doble de acuerdo a la jornada que corresponda (diurna, mixta o nocturna) el trabajador queda obligado a cumplir la jornada completa del día siguiente, respetando las ocho horas de descanso.

Artículo 17

La empresa se compromete a conceder quince minutos en la mañana (desayuno) treinta minutos (almuerzo) durante la jornada de ocho horas, se conceden quince minutos en la tarde (café) de la forma en que se ha venido otorgando según la costumbre. En la jornada mixta se conceden treinta minutos para la cena, y quince minutos para la media noche cuando el trabajador se quede a laborar hasta las 01 horas. Cuando el trabajador tenga que entrar a las 18:00 horas y salir a las 00:00, por la hora en que se entra, el tiempo de cena se tomará a las 20:00 hrs.

Se organizará por departamento los tiempos definidos para la alimentación que serán dados entre las 08:30 a.m. y 10:00 a.m. (15 minutos) para desayuno y entre las 11:00 a.m. y 12:30 p.m. (30 minutos) para el almuerzo.

En caso que se extienda cualquier jornada de trabajo habrá un tiempo de 15 minutos como ha sido la costumbre. Los horarios establecidos serán de acatamiento por parte de los Trabajadores y la Empresa.

Artículo 18

- a) Todo trabajador que tenga que laborar una jornada mayor de doce horas, la Empresa suplirá todos los tiempos de alimentación que comprenda (almuerzo, cena, desayuno y media noche) según corresponda.
- b) En caso de embarques la empresa suministrará todos los tiempos con su respectiva alimentación como ha sido de costumbre. Se entenderá a todos los trabajadores que laboran en el embarque.
- c) Cuando el trabajador que inicia su labor a las 22:00 horas que se tuviere que quedar hasta las 07:00 de la mañana del día siguiente, por disposición del encargado directo en ese momento se le suministrará su desayuno.

Artículo 19

Para todo el personal que la Empresa asigne para labores de embarques que no tengan tiempo para ingerir alimentos la Empresa le pagará media hora adicional por cada tiempo de alimentación (desayuno, almuerzo, cena y media noche).

Artículo 20

La salida del bus será del predio a las 07:10 horas, 15:10 horas, 18:10 horas y 22:10 horas.

La Empresa se compromete a dar un mantenimiento adecuado y consistente al sistema de cómputo de las marcas.

Artículo 21

La Empresa dará quince minutos a los trabajadores para la entrega de herramientas y confección de documentos antes de terminar toda jornada de trabajo.

Artículo 22

La Empresa se compromete a reconocer tres horas por la presentación a su lugar de trabajo, en los casos cuando el trabajador se presente a laborar y la Empresa le cambie su horario en el inicio de su jornada.

Artículo 23

En caso que se necesite trabajar tiempo extraordinario, se le notificará al trabajador en las primeras cuatro horas de su jornada de trabajo.

Cuando se trata de darle alimentación al trabajador, esta será concedida conforme lo indica el artículo 18 de la presente Convención Colectiva.

Artículo 24

El día de descanso se registrará de acuerdo al artículo 152 del Código de Trabajo.

La Empresa tratará por todos los medios de acomodar dentro de sus posibilidades y de acuerdo a la operación, brindar como descanso el día domingo.

Artículo 25

Cuando el trabajador en funciones de su cargo necesitaré desplazarse desde la ciudad de Limón y viceversa, la Empresa reconocerá los gastos de alojamiento y alimentación, contra presentación de facturas y cancelación de cuenta de gastos.

Artículo 26

1) Cuando la Empresa envíe a trabajadores a la Yarda Satélite Sarapiquí y Yarda de Cartago, se le pagará la jornada mínima de trabajo de ocho y cuatro (8/4) siendo esta jornada diurna.

2) Cuando se trate de enviar a trabajadores fuera del país, se pagará de la siguiente manera:

Cuando sean viajes fijos o casuales fuera del país, la jornada mínima de trabajo que se pagará será de salario promedio con el acumulado de los últimos tres meses laborados y adicionales una tarifa diaria de \$12.

3). Cuando la Empresa necesite enviar a un trabajador en viajes fijos o casuales en los barcos de la Compañía se les pagará lo siguiente:

- a. Jornada de trabajo seis y seis (6/6).
- b. Una tarifa diaria de \$12 a los Estados Unidos y su equivalente en Euros (€) en viajes a Europa, durante los días que dura el viaje.
- c. Que la póliza del barco cubra a los trabajadores en caso de accidentes, invalidez o muerte de la cual se extenderá una copia de la misma para el trabajador y el sindicato.

Lo considerado en el presente artículo no modifica ni limita la redacción y aplicación vigente del artículo 27.

Artículo 27

En los casos de que el trabajador tenga que desarrollar viajes a fincas para reparación de chasis, gen set o unidad de refrigeración, la Empresa se compromete a brindar (1 botella de agua por Trabajador que participe en el rescate) un adelanto de viáticos según la tabla emitida por la Contraloría General de la República.

Artículo 28

En caso que la empresa requiera que el personal labore tiempo extraordinario se dará como prioridad a los trabajadores directos de la compañía (trabajadores fijos).

CAPITULO VI DE LAS VACACIONES

Artículo 29

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, los trabajadores de la Empresa disfrutarán de sus vacaciones de la siguiente forma:

Primer Año 12 días hábiles
Segundo Año 13 días hábiles
Tercer Año 15 días hábiles
Cuarto año 21 días hábiles
Quinto Año 23 días hábiles
Sexto año 25 días hábiles
Sétimo Año 26 días hábiles
Octavo Año en adelante 27 días hábiles

Artículo 30

No serán contabilizadas, como parte de las vacaciones, los descansos y feriados con pago obligatorio. El pago de vacaciones de los trabajadores se calculará dividiendo el total de salarios devengados en jornadas ordinarias y extraordinarias, durante los últimos seis meses.

Artículo 31

Excepcionalmente y de acuerdo con los numerales 156 y 158 del Código de Trabajo, cuando el trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones y la Empresa requiera sus servicios, deberá contar con la anuencia del trabajador. El pago se hará según la jornada que corresponda (diurna,

mixta, nocturna), dicho pago será doble (doble se entiende por el pago hecho previamente en su vacación más la jornada laborada por la ley).

Artículo 32

Opción voluntaria; Los trabajadores que así lo desean y siempre que no se den causas de fuerza mayor y lo hagan del conocimiento de la Compañía al momento de recibir la liquidación de sus vacaciones, recibirán el dinero que corresponda. Los trabajadores que así lo desean y siempre que no se den causas de sus vacaciones totales, ingresando en forma inmediata a su trabajo una vez transcurrido el período de vacaciones de ley que si son de obligatorio acatamiento. Si el trabajador se acoge a este beneficio y no se presenta a su trabajo una vez transcurrido el periodo de vacaciones de ley, se tendrá como ausente sin permiso.

Con la finalidad de estimular al trabajador que se acoja a esta opción voluntaria, la Empresa le reconocerá una vez que regrese de sus vacaciones un monto de acuerdo con la siguiente tabla el cual no será incluido en el sistema de planillas.

1	Tercer año	¢ 4,580.06
2	Cuarto y quinto año	¢ 9,160.39
3	Sexto y Sétimo año	¢ 12,824.35
4	Octavo en adelante	¢ 21,070.02

Los montos del bono vacacional se incrementarán en un 9% anual a partir de la fecha de firma de la convención.

Artículo 33

El excedente de vacaciones sobre el número establecido por el Código de Trabajo, es compensable a solicitud del trabajador. La compensación, es el pago efectivo de los días no disfrutados a que el trabajador tenía derecho sobre el mínimo de ley.

- 1) Este pago puede hacerse previo al disfrute de las vacaciones o al regreso de las mismas, según lo solicitare el trabajador.
- 2) Las vacaciones se interrumpen únicamente por: Incapacidad o en lo dispuesto en el artículo 36 de la presente Convención Colectiva.

CAPITULO VII
DE LAS LICENCIAS A LOS TRABAJADORES

Artículo 34

La Empresa, concederá permiso con goce de salario promedio a los trabajadores de la siguiente manera:

- a) Por matrimonio, 6 días hábiles.
- b) Por nacimiento de un hijo (5) días hábiles.
- c) Por muerte de un familiar la madre, padre, la esposa, hijos o hermanos del trabajador, 5 días hábiles si es dentro de la ciudad y 6 días si es fuera de la ciudad de Limón.

Artículo 35

La Empresa otorgará permisos sin goce de salarios en los siguientes casos:

- a) En caso de fuerza mayor o emergencia debidamente comprobada, el trabajador podrá solicitar permiso ya sea verbal o escrito para solventar dicha situación, el trabajador deberá presentar la comprobación del caso.
- b) En caso de un asunto de índole personal, el trabajador podrá solicitar permiso por escrito a la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales con al menos 18 días calendario de anticipación, el permiso será concedido por un período comprendido de 6 meses a un año, contados en ambos casos a partir de la fecha del otorgamiento del permiso. Este beneficio será otorgado únicamente a un trabajador por cada año de vigencia de la presente Convención, siempre y cuando el solicitante haya laborado para la Empresa con un plazo continuo no menor a cuatro años, obligándose el trabajador a reintegrarse en forma inmediata a su trabajo una vez vencido el período del permiso. El reintegro a su trabajo será gozando de las mismas condiciones laborales que venía gozando al momento del otorgamiento del permiso. El trabajador que ha solicitado permiso y ha disfrutado del mismo, no podrá solicitar nuevamente otro permiso, hasta tanto no haya cumplido al menos tres años de labores continuas, contadas a partir de la fecha obligatoria de reintegro de labores del primer permiso otorgado. Tratándose de permisos que no excedan de un mes, estos se solicitan con ocho días de anticipación; los cuales serán analizados entre la Empresa y el Sindicato, cuando sea necesario.

Artículo 36

Desde el día que el trabajador ingrese a laborar en la empresa, el trabajador tendrá derecho a usar licencia con goce de salario, de acuerdo a la jornada que se esté laborando, en el caso y por el término de los días siguientes:

- a) Por fallecimiento de compañeros de trabajo, se concederán cuatro horas de trabajo a una comisión, que se tomará en común acuerdo con los respectivos jefes del turno que esté laborando, desde una hora antes al funeral para que asistan, mientras sea en la zona de Limón.
- b) En otros casos especiales tales como incendio de la casa, o terremoto, se concederán tres días de permiso.
- c) En caso de inundación se dará un día de permiso, pudiendo ampliarse si se mantiene el evento.
- d) Es potestad de la entidad patronal, exigir la respectiva comprobación y al efecto brindará un plazo de tres días a partir de la fecha en que el trabajador regrese a su trabajo, si el trabajador no cumpliera con este requisito, no se le pagarán los días de licencia, con las sanciones que pudieren caberle.
- e) Es entendido, que las licencias el trabajador las debe disfrutar en el momento que se dé el hecho que las motiva.

CAPITULO VIII BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 37

La empresa otorgará los útiles escolares tres semanas antes del inicio del curso lectivo para los hijos de los trabajadores del Departamento de Operaciones Portuarias de COBAL.

Las cotizaciones para la compra serán llevadas ante una Comisión bipartita, Sindicato, Empresa, siendo esta Comisión quién en única instancia decidirá a quién adjudicarla basados en los criterios de Calidad, Precio, Tiempo de Respuesta para Entrega y Suministro de Muestras. El paquete escolar será la lista emitida por el Ministerio de Educación Pública (MEP) para cada grado. El paquete escolar será entregado a los hijos directos del trabajador, los hijos dependientes del trabajador deberán presentar un documento que comprueba su dependencia, el Sindicato y la Empresa velarán para que la calidad, compra y entrega sean cumplidas eficientemente y que no sea de menor calidad de años anteriores.

Artículo 38

Para Primaria, Secundaria, Universidad o Instituto, la Empresa dará un aporte económico de Ø3, 694,991.00 tres millones seiscientos noventa y cuatro mil novecientos noventa y un mil colones netos), por año para becas Escolares, Colegiales, Universitarias o de Instituto, de los hijos de los trabajadores de la Compañía Bananera Atlántica Limitada (COBAL). Dicho monto se incrementara en un 9% anual, y se establecerá un mes después de la firma de la presente convención la reglamentación del uso del beneficio.

Las partes conformarán una comisión de becas con el fin de reglamentar este beneficio y velar por su adecuada aplicación.

CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 39

La Compañía venderá a precio de costo 40 bicicletas por año, a los empleados que tengan más de un año de servicios continuos en la empresa, vía reglamento a un plazo de dieciocho meses sin intereses.

Artículo 40

La Empresa le dará mantenimiento una vez por año al parqueo de bicicletas, motos y carros.

Artículo 41

La Empresa está de acuerdo en mantener los dos teléfonos públicos del I.C.E, que están instalados en las afueras del Depto. De Operaciones Portuarias de COBAL.

Artículo 42

La Empresa seguirá dando el transporte a sus trabajadores con las siguientes rutas:

Ruta N2 1 Salida a las 6:20 a.m.

Inicia su recorrido en las Brisas de Pueblo Nuevo, sube por el colegio vocacional, pasa por la iglesia Católica doblando a la izquierda ingresando a Pacuare bajando hasta el play, siguiendo directo y saliendo por la Escuela de Pacuare, continuando la ruta por el Supermercado Santa Ana. en Corales IH, sigue a Santa Eduvigis bajando por el Colegio Diurno, seguirá al centro de Limón, doblando por la MUCAP, sigue hasta Dimacoto y el estadio Juan Gobán, luego carretera Juan José Trejos hasta la entrada de Pueblo Nuevo y luego al Predio.

Ruta N 2 Salida a las 06:20 a.m.

Inicia su recorrido en la plaza de fútbol de Barrio Cristóbal Colón, pasando contiguo a la biblioteca pública, entra a la Urbanización Los Cocos, sale por Los Lirios siguiendo por barrio Limoncito hasta el Bar la Manuda, dobla a la derecha al llegar al río saliendo por la Escuela de Limoncito, continuando por ENVACO, por el predio viejo, saliendo por Santa Rosa y luego rumbo al Predio.

Ruta N2 3 Salida a las 06:20 a.m.

Inicia su recorrido en las Instalaciones de RITEVE en la Entrada de Limón 2000, luego pasa por Liverpool, transitando por la entrada principal a Moín, después del predio de contenedores de Dote, entra a Villa del Mar 1, luego Villa del Mar 2, hasta llegar al Predio.

Artículo 43

Subsidio de Transporte Yarda Sarapiquí:

La Empresa dará como ayuda el 100% del equivalente del pasaje por día efectivamente laborado a los trabajadores de la Yarda de Sarapiquí que requieran transporte de Autobús. Para tal efecto la Compañía en Coordinación con la Empresa de Transporte obtendrá los tiquetes.

Artículo 44

La empresa dará a todos los trabajadores un bono mensual, de acuerdo con la evaluación realizada cada tres meses, teniendo un valor de ₡ 7,869.19 mensuales. Los miembros del Sindicato se reunirán con la Empresa para acordar el sistema de evaluación que se utilizará para otorgar dicha bonificación. Este monto tendrá un incremento de un 9% anual desde la firma de la presente Convención Colectiva.

Artículo 45

La Empresa hará un reconocimiento por antigüedad a los trabajadores diarios de la siguiente manera: 5-10-15-20-25-30 años de servicio, se hará el agasajo correspondiente a los trabajadores. Se acuerda realizar el agasajo cada cuatro meses con la política existente, además proporcionando una prenda alusiva de la empresa. Estos no serán inferiores a años anteriores. Dicha representación estará compuesta por 3 representantes patronales y 3 representantes sindicales y el trabajador con su respectivo acompañante.

Artículo 46

Mientras la Empresa no cuente con instalaciones adecuadas para prácticas de las siguientes disciplinas fútbol salón, futbol, baloncesto, ciclismo, voleibol, fútbol 7 y béisbol, se compromete a destinar ₡1 .300.000.00 (un millón trescientos mil colones) por año al Sindicato, el primer desembolso se hará un mes después de firmada esta convención, La Junta Directiva del Sindicato y el Comité de Deportes llevarán un control de gastos acumulados por este concepto cada año. Aquellos fondos no utilizados durante el año podrán ser trasladados a otras actividades y/o necesidades de los trabajadores.

Artículo 47

La empresa dará el servicio de Médico de Empresa a los trabajadores del departamento de Operaciones Portuaria Limón, Yarda, Satélite, Sarapiquí, y sus familiares directos (esposa, hijos, padre y madre). Se notificará a los trabajadores día, hora y nombre del médico que dará dicho servicio. El Médico de Empresa debe encontrarse activo en la C.C.S.S.

Artículo 48

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

En caso de adelantamiento o atraso en el parto o bien que por enfermedad o accidente, que provoque la pérdida del hijo, la trabajadora gozará de la licencia completa en los términos que señala el Artículo 95 del Código de Trabajo.

CAPITULO X
OTROS BENEFICIOS Y CAPACITACIONES

Artículo 49

La Empresa financiará la compra de herramientas nuevas o usadas a precio de costo al empleado que lo solicita con la debida aprobación del mismo para realizar dicha compra. Para herramienta nueva el financiamiento será con un mínimo de ₡50.000.00 (cincuenta mil colones) y un máximo de ₡150.000.00 (ciento cincuenta mil colones netos), teniendo siempre un plazo de un año para la cancelación total sin intereses. Para herramienta usada no se definen montos mínimos ni máximos. El trabajador deberá contar con capacidad de pago y tener un record de un año de servicio como mínimo.

Artículo 50

La Empresa continuará dando capacitación técnica a los trabajadores: por su parte los trabajadores se comprometen a participar en los cursos que se dicten para su propia formación, para el mejoramiento del desempeño de las funciones que se le asignan y otras funciones relacionadas con la Empresa. La empresa entregará un Certificado de Participación de toda capacitación que brinde al trabajador. La Empresa en conjunto con el Sindicato hará las gestiones necesarias ante las instituciones públicas y privadas, para realizar cursos de capacitación, para esposa e hijos de los trabajadores, estas gestiones se realizarán al menos trimestralmente.

Artículo 51

La Empresa dispondrá de un fondo anual de ₡3,815.000.00 (Tres millones ochocientos quince mil colones exactos) para la educación de los trabajadores para garantizar la aplicación de lo indicado en el Artículo 50 de la Convención Colectiva.

Artículo 52

La Empresa se compromete con el fin de actualizar e impartir periódicamente capacitación a los guardas, a celebrar los convenios necesarios con las instituciones encargadas de brindar capacitación para este tipo de personal, tales como Escuela Judicial, Ministerio de Gobernación y Policía, Ministerio de Seguridad Pública y otros que la Empresa designe.

En los casos que sea necesario prestar defensa legal a los vigilantes que en cumplimiento de su deber así lo requieran, COBAL le brindará esa defensa legal.

Artículo 53

La empresa cubrirá los gastos de renovación de licencias, de operadores y choferes tanto de equipo liviano y pesado, a la vez cubrirá los gastos de pasaporte y visa a los trabajadores que viajen en funciones de la Compañía.

Artículo 54

La Empresa brindará la facilidad al trabajador y miembros de la Junta Directiva del Sindicato, que así lo soliciten por su necesidad en el trabajo o por su formación académica la facilidad de estudio o capacitación, por su lado el trabajador deberá demostrar que hace buen uso de este beneficio. De común acuerdo con el Sindicato, se determinará la forma en que opere este artículo, ajustando horarios de trabajo hasta donde sea posible.

Artículo 55

En caso de siniestro en que el trabajador pierda los enseres del hogar, la Empresa prestará al trabajador la suma necesaria a convenir de acuerdo con su salario. Dicho préstamo será hasta de un máximo de doce meses de salarios sin intereses y el trabajador lo cancelará en cuotas mensuales que no sobrepasen el 20% del salario que percibe el trabajador.

Artículo 56

La Empresa financiará la compra de computadoras a los trabajadores que tengan más de dos años de laborar y con capacidad de pago, vía reglamento; y el trabajador lo cancelará en 18 meses sin intereses.

Artículo 57

La Empresa instalará y dará mantenimiento adecuado en los siguientes casos:

- Fuentes de agua en las islas del patio y talleres.
- Sirena para el control de horarios de trabajo.
- Burras y equipos de taller.

Artículo 58

La Empresa y el Sindicato harán las gestiones ante el INA y otras Instituciones Privadas para que los trabajadores se capaciten en función de su puesto y áreas en que la Cía. lo requiere.

Artículo 59

La Empresa proporcionará los carnets de portación de armas, carnet de afiliación de policía auxiliar y la capacitación requerida en el uso y manejo del equipo de seguridad y vigilancia.

Artículo 60

La Empresa dará ¢80.000.00 (dispondrá de un fondo máximo de ¢ 800.000.00 por año), en caso de muerte del trabajador, cónyuge, padre, madre, hermanos e hijos del trabajador para trámites de defunción.

En el caso de que en la Empresa laboren dos o más miembros de la familia, solo uno recibirá la ayuda. El Sindicato y Recursos Humanos debe mantener un archivo con los nombres de los



beneficiarios. En caso de muerte fortuita del trabajador sin que haya nombrado beneficiarios se procederá conforme a lo que establece la ley.

Artículo 61

La Empresa cubrirá a sus trabajadores con subsidios en los siguientes casos y formas, independientemente de la obligación del trabajador de dar aviso a su patrono cuando se presenta estas situaciones.

1. Para atender las citas médicas fuera o dentro del lugar de residencia, el trabajador recibirá un subsidio en el cual la empresa le reconocerá las horas invertidas en dicha atención según la información que presenta la boleta extendida por la C.C.S.S. más una hora de transporte dentro del Centro de Limón y la Terminal. En todos los casos de coexistir incapacidad el trabajador deberá retornar a cumplir su Jornada de ocho horas cuando el tiempo ocupado no exceda de 4 horas y posteriormente entregar la boleta al Supervisor a cargo.
2. Por incapacidad otorgada por la CCSS o por el INS la Empresa pagará lo establecido en la ley.
3. Cuando el trabajador deba acompañar a su cónyuge e hijos a una cita médica o emergencia fuera de la provincia de Limón se le concederá Ausente Con Permiso (ACP) sin pago por los días indicados en el comprobante médico de la CCSS o el INS.

Artículo 62

La Empresa proporcionará a los trabajadores, sin costo alguno, las herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus tareas. El trabajador que por negligencia o mal uso pierda o dañe una herramienta estará obligado a reponerla. La Empresa por su parte reemplazará las herramientas que se deterioren por su uso normal.

CAPITULO XI PERMISOS A DIRIGENTES SINDICALES

Artículo 63

a) La Empresa concederá permiso con goce de salario promedio de los últimos tres meses devengados anterior al permiso, a los Dirigentes Sindicales y a sus afiliados para que asistan a cursos y actividades sindicales, debidamente programadas; el permiso será solicitado con 15 días de anticipación. No podrán ausentarse para asistir a estos eventos, más de dos trabajadores por departamento a efecto de que las labores no se interrumpan, para un total de un máximo de 36 días anuales.

b) Para que todos los trabajadores afiliados al Sindicato puedan asistir a las dos asambleas ordinarias anuales, la Junta Directiva del Sindicato, comunicará por escrito a la Empresa las fechas de realización de las asambleas, por lo menos con 15 días de anticipación. La Empresa coordinará con el Sindicato con 10 días de anticipación, a las asambleas, con el interés de que estas no se realicen en días en que haya operación de embarque. Si una vez determinada la fecha, hubiese un barco para la misma fecha, fuera de programa, se reprogramará una nueva fecha para la asamblea, según la conveniencia del Sindicato.

Para la fijación de las asambleas, el Sindicato procurará en común acuerdo con la Empresa, que no se afecte la producción, pudiendo el Sindicato, una vez discutidas sus prioridades, comprometerse a

realizar las asambleas después de las primeras cinco horas del primer turno. La Empresa pagará a los trabajadores completa la jornada ordinaria, de acuerdo al turno que corresponda.

Los trabajadores que entren al turno de la tarde, deberán reintegrarse a laborar, salvo que la asamblea se prolongue por actividades especiales programadas, en este caso solo se reintegrarán aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus labores, sean estrictamente indispensables, para la no paralización de la operación de la Empresa. La Empresa podrá solicitar a la secretaría del sindicato, constancia relativa de la asistencia a la asamblea, de cualquier nombre de trabajador, con el compromiso de la secretaria de dar debida respuesta, dentro de los tres días hábiles siguientes.

c) La empresa concederá permiso con goce de salario de acuerdo a la jornada ordinaria que se este laborando, por un total de cincuenta días anuales a la Junta Directiva del Sindicato, para que se dediquen a labores sindicales.

Artículo 64

La Empresa dará dos seminarios por año de capacitación para los miembros del Sindicato, uno será impartido por la Confederación de Trabajadores RERUM NOVARUM y otro será organizado por la Empresa.

La Empresa de acuerdo a sus necesidades, brindará capacitación a los trabajadores del Departamento de Operaciones Portuarias de COBAL, dicha capacitación podrá ser dentro o fuera de la ciudad de Limón y el salario le será pagado al trabajador de acuerdo con el promedio del último mes laborado.

Artículo 65

La Empresa otorgará licencias con goce de salario, para el desarrollo sindical, por un número de días no superior a ochocientos sesenta días por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, pudiendo la Junta Directiva del Sindicato, aplicar los días de licencia a su propia conveniencia. El pago del salario del dirigente que disfrute la Licencia, se calculará con base al salario promedio de los últimos seis meses.

Para efecto de la realización de las Reuniones de la Junta Directiva, la Empresa concederá dos horas ordinarias mensuales por cada dirigente.

CAPITULO XII FERIADOS

Artículo 66

La Empresa considerará como feriados de pago obligatorio además de los indicados en el artículo 148 del CODIGO DE TRABAJO, el 15 de agosto y el 12 de Octubre.

Artículo 67

La Empresa pagará a los trabajadores además de la remuneración establecida en el artículo 149 del código de Trabajo, un 75% más de lo establecido sobre el salario obligatorio cuando trabaje los días feriados de pago y feriados de pago no obligatorio.

CAPITULO XIII JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 68

Se constituye la Junta de Relaciones Laborales como un organismo encargado de mantener un normal entendimiento obrero - patronal, sobre la base de un diálogo constante, para resolver los problemas, de cualquier género que se presentaren. La Junta de Relaciones Laborales dictará su propio Reglamento para su funcionamiento.

Artículo 69

Todos los problemas obrero - patronales serán tratados directamente por las partes. Sindicato y Empresa, los que no se solucionen así, serán elevados a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. La Junta de Relaciones Laborales estará constituida por tres representantes del Sindicato, quienes serán miembros de la Junta Directiva o trabajadores de la respectiva planta, y por tres representantes de la Empresa. Los acuerdos se tomarán por simple mayoría, no obstante se podrán tomar acuerdos por consenso cuando las circunstancias y el caso lo ameriten. La concurrencia a las sesiones de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria.

Las partes podrán acreditar además tres suplentes, quienes al suplir, tendrán las mismas facultades del propietario. A las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales podrá asistir un suplente, por cada una de las partes como observador, sin voz ni voto.

La Junta sesionara ordinariamente una vez al mes, y extraordinariamente cuando lo solicite alguna de las partes.

Artículo 70

Cuando no obtuviere resolución el caso debido a empate, la Junta de Relaciones Laborales tratará de buscarle la mejor solución al caso, aportando a las partes nuevos elementos de juicio y en definitiva, el asunto podrá ser sometido a conocimiento, por cualquiera de las partes, al Departamento de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, exponiendo los motivos de su inconformidad, a fin de que las partes logren, si es posible, la solución del problema.

Artículo 71

Las resoluciones debidamente aprobadas por la Junta de Relaciones Laborales, serán obligatorias para las partes y se ejecutarán dentro del plazo acordado. Cuando la Junta de Relaciones Laborales lo considere necesario, convocará al trabajador, el cuál debe asistir obligatoriamente.

Artículo 72

Para prever y solucionar conflictos que surjan con ocasión de la relación laboral, se establece el siguiente procedimiento que podrá ser seguido por el trabajador directamente o representado por un Dirigente Sindical.

a) Al plantearse un problema o conflicto de índole laboral ante la Junta Relaciones Laborales podrá efectuarse el trámite de una conciliación previa que se llevará cabo entre el trabajador o los

trabajadores en conflicto, el delegado o representante del Sindicato y el jefe respectivo, de conformidad con el artículo 69 de la presente Convención Colectiva.

b) Toda denuncia deberá presentarse en forma escrita a través de los representantes del Sindicato.

1) Una vez recibida la denuncia, se levantará un acta firmada por los representantes en la sesión, con copia para las partes involucradas.

2) El asunto se someterá a conocimiento del jefe inmediato y dentro de los dos días siguientes éste se pronunciará sobre los hechos denunciados

3) No estando conforme el Sindicato, con la resolución del jefe inmediato o no habiéndose obtenido respuesta de este, se elevará el caso al Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, el cual contestará por escrito dentro de los tres días laborales siguientes.

4) Una vez cumplido con lo estipulado en los incisos 1 y 2 y no habiéndose solucionado la respectiva denuncia, la Junta de Relaciones Laborales procederá al conocimiento de la misma, y resolverá como corresponda.

5) En materia de relación del trabajo la Empresa podrá presentar asuntos de su interés ante la Junta de Relaciones Laborales.

CAPITULO XIV **PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, RETENCIÓN** **TRASLADO Y ASCENSOS**

Artículo 73

En aplicación de los valores fundamentales, referentes a la oportunidad y demás disposiciones del Código de Conducta y de conformidad al artículo diez y el artículo primero de la presente Convención Colectiva, cuando quedaren puestos vacantes, la empresa tomará en cuenta, ascender a su propio personal; en estos casos el trabajador deberá reunir los requisitos que el puesto requiera de acuerdo al aviso que contendrá los requisitos del puesto, tomando en cuenta su preparación y experiencia acumulada. En igualdad de condiciones serán preferidos el o los trabajadores de mayor antigüedad.

Para los concursos internos o promociones, la Empresa informará con la debida antelación a los trabajadores y tomará en cuenta a todos los posibles candidatos internos que llenen los requisitos, con la potestad administrativa de seleccionar y nombrar al personal que califique; de no encontrar personal idóneo, acudirá a fuentes externas para la contratación.

La Empresa previo al proceso del concurso interno, informará al Sindicato sobre la modificación de perfiles en caso de que lo hubiera. El aviso previo da por terminado el trámite de la etapa informativa. Quedan excluidos de este artículo, los puestos indicados en el artículo cuarto de esta Convención Colectiva.

Además de lo dicho en el párrafo anterior, en caso de vacantes temporales, la Empresa sustituirá a los trabajadores por otros de igual o similar categoría, siempre que esto sea técnicamente posible. En esos casos, el trabajador sustituto recibirá durante el período de reemplazo el salario del trabajador sustituido.

Artículo 74

Cada seis meses, la Empresa suministrará al Sindicato, una lista actualizada de sus trabajadores diarios, o indicación del nombre de cada uno de los trabajadores, cargo que desempeñan, salario y fecha de ingreso a la Empresa.

**CAPITULO XV
DE LA SALUD OCUPACIONAL**

Artículo 75

Conforme a la Ley, en la Empresa funcionará una Comisión de Salud Ocupacional, los gastos de funcionamiento de esta serán asumidos por la Empresa.

Artículo 76

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

Artículo 77

Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Sindicato; los representantes de la Empresa, serán designados por la Empresa.

La integración de la Comisión se avisará por nota dirigida al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las tareas propias de la Comisión de Salud Ocupacional se tienen que realizar en horas de trabajo, el representante o los representantes percibirán su salario según su turno.

Artículo 78

La Comisión de Salud Ocupacional, reglamentará su funcionamiento y estará obligada a lo siguiente:

- a) Celebrar una reunión ordinaria mensual y las extraordinarias que considere necesarias.
- b) Investigar cualquier riesgo laboral que ocurra y determinar las causas, con el fin de proponer las medidas pertinentes para su solución y prevención. De igual forma, vigilará que las mismas se cumplan.

Artículo 79

El quórum para sesionar estará constituido por mínimo 2 de cada parte, los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

Artículo 80

La Empresa proporcionará a los trabajadores, sin costo alguno, los implementos de seguridad necesarias para el buen desarrollo de sus tareas, recomendados por la Comisión de Salud Ocupacional, y su uso será obligatorio. El trabajador que por negligencia pierda su equipo de seguridad estará obligado a reponerlo. La Empresa por su parte reemplazará el equipo que se deterioren por su uso normal.

Artículo 81

- a) La Empresa se compromete a velar junto con la Comisión de Salud Ocupacional, para que el local de la Soda, así como su servicio, se mantengan en buenas condiciones por parte del arrendatario. Entendiéndose que la compañía velará por el mantenimiento del inmobiliario que esta en existencia.
- b) La empresa proveerá de un medio para que los trabajadores calienten su comida.

Artículo 82

En un esfuerzo de prevenir los riesgos de trabajo la empresa colocará en todos aquellos lugares que ofrecen peligro, avisos precisos que sirvan para que el trabajador se tome las precauciones necesarias para prevenir accidentes atendiendo los acuerdos y recomendaciones de la Comisión de Salud Ocupacional.

Artículo 83

De acuerdo con las prescripciones médicas a los trabajadores que laboran expuestos a químicos o sustancias tóxicas percibirán un litro de leche diario o el antioxidante que se recomienda.

Artículo 84

La empresa mantendrá botiquines de primeros auxilios debidamente equipados en los diferentes departamentos de acuerdo a lo que dispone el reglamento de seguridad o higiene del Ministerio de Trabajo, título V capítulo único, ARTICULO 99, ARTICULO 220 del Código de Trabajo, bajo la ley # 6727 del 9 de Marzo de 1982, y en los lugares que sean necesarios a juicio de la Comisión de Salud Ocupacional.

Artículo 85

La empresa hará un examen bacteriológico del agua del predio cada (4) cuatro meses, de estos resultados le dará una copia al Sindicato.

Artículo 86

La empresa mantendrá un vehículo adecuado para el traslado del personal que labora en el muelle los días de embarque y para casos de accidentes tanto en el muelle como en el predio.

Artículo 87

En caso de accidente en el centro de trabajo, la Empresa y los Trabajadores deberán denunciarlo ante el INS a la mayor brevedad posible y dentro del término de ley.

Artículo 88

La Empresa otorgará a todos los trabajadores: cuatro pantalones de mezclilla, cuatro camisas por año, una capa por año de buena calidad. Igualmente entregará zapatos de buena calidad.

Además suministrará botas de hule de buena calidad a todo el personal que por la naturaleza de su trabajo lo requieran. Lo anterior se suministrará sin perjuicio a lo establecido en el ARTICULO 81 inciso E del reglamento general de seguridad e higiene de trabajo. La Empresa y el Sindicato velarán para que los uniformes y los zapatos sean de buena calidad.

La fecha para la entrega de los uniformes para los trabajadores será la primera semana del mes de enero.

Artículo 89

La Empresa en coordinación con la comisión de salud ocupacional ubicará en un lugar apropiado todas las sustancias químicas, venenosas e inflamables con el fin de prevenir los riesgos de trabajo.

Artículo 90

La Empresa otorgará a todos los trabajadores que por su ocupación así lo requieran sombrillas.

Artículo 91

La Empresa se compromete en implementar charlas de salud ocupacional las cuales serán coordinadas en conjunto con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.

Artículo 92

La Empresa se compromete a someter a los trabajadores a un examen físico general (una vez por año).

Artículo 93

Para el desempeño de la Comisión de Salud Ocupacional, la Empresa se compromete a dar todo el apoyo logístico que ésta requiera.

Artículo 94

De conformidad con la ley 7501 regulación del fumado del 1 de Junio de 1995, es prohibido fumar en las bodegas, taller, baños, oficinas administrativas, soda y en todas aquellas en que se encuentren sustancias inflamables, y en las demás áreas mencionadas anteriormente.

CAPITULO XVI SALARIOS

Artículo 95

La Empresa se compromete a que los pagos de salario se regirán por el calendario del Depto. de planillas emitido por el departamento de contraloría de la división. El empleado que así lo prefiera podrá solicitar que su pago se efectúe vía cheque o vía depósito a la tarjeta de débito de aquel banco con el que la empresa opera para pagos de planillas. Para el caso de los pagos vía cheque estos se entregarán en la fecha dispuesta en el calendario una vez que el departamento de planillas de COBAL autorice su entrega.

Artículo 96

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, cada vez que el Consejo Nacional de Salarios decreta aumentos salariales para el sector privado, la Empresa y Sindicato en común acuerdo, formalizarán la aplicación del aumento salarial del trabajador, tomando como referencia, el salario acordado entre las partes, en negociaciones salariales correspondientes al semestre último anterior.

Artículo 97

La Empresa pagará a todos sus trabajadores, un aguinaldo anual, el cual será efectivo en la primera semana de Diciembre de cada año.

Dicho aguinaldo se calculará sumando la totalidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en los doce meses anteriores al pago.

Artículo 98

En igual forma se pagará el aguinaldo proporcional a los trabajadores que no tengan cincuenta y dos semanas de servicio al cierre de la planilla anual.

Artículo 99

La Empresa se compromete a pagar los salarios en el tiempo que hasta la fecha lo tiene establecido (o sea de semana por medio).

Artículo 100

La Empresa entregará al Sindicato una planilla de todos los trabajadores conteniendo el tipo de puesto y salarios devengados por el trabajador.

Artículo 101

En un plazo de un mes a partir de la firma de ésta Convención Colectiva, Sindicato y Empresa, se reunirán para resolver el asunto relacionado con las brechas salariales a efecto que se equiparen los salarios de un mismo puesto.

CAPITULO XVII**ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS****Artículo 102**

La Empresa celebrará y coordinará en conjunto con el Sindicato las siguientes actividades: el día internacional del Trabajador (primero de mayo) con actividades sociales y deportivas. La Empresa hará una fiesta el 15 de agosto que consiste en una actividad para las esposas o madres de los trabajadores.

La Empresa hará una fiesta en el mes de Diciembre para los trabajadores y los hijos (menores de 12 años), dichas fiestas se harán separadamente. Cualquier actividad adicional de carácter social se seguirá la costumbre y no serán inferiores a los años anteriores.

Los montos destinados para estas actividades se incrementaran con base al incremento en el costo de vida, este incremento se realizará una vez por año de vigencia del presente convenio, teniendo como base actual un monto de:

¢5, 346,450.00 (cinco millones trescientos cuarenta y seis mil cuatrocientos cincuenta colones) para el 1 de Mayo.

¢5, 346,450.00 (cinco millones trescientos cuarenta y seis mil cuatrocientos cincuenta colones) para Trabajadores a fin de año.

¢5, 346,450.00 (cinco millones trescientos cuarenta y seis mil cuatrocientos cincuenta colones) para fiestas de fin de año de los niños.



¢5, 346,450.00 (cinco millones trescientos cuarenta y seis mil cuatrocientos cincuenta colones) para el día de las Madres.

Para tal efecto el dinero para estas actividades estará disponible 30 días antes de la actividad

Artículo 103

La Empresa otorgará al equipo de fútbol, papi fútbol y ciclismo (5 Uniformes), integrados por los trabajadores de Operaciones Portuarias COBAL dos juegos de uniformes por año a cada equipo. Dos juegos de uniformes para cada equipo de baloncesto por año, así como otorgará para uso exclusivo de cada equipo, una hielera y un botiquín de primeros auxilios debidamente equipados. (El botiquín y la hielera, serán dos durante la vigencia de esta Convención Colectiva). Además dará seis bolas, 2 de fútbol, 2 de papi fútbol y 2 de baloncesto, dichos implementos se entregarán por año durante la vigencia de la presente Convención Colectiva. Las partes harán gestiones ante los proveedores para adquirir uniformes para las restantes disciplinas que participen en los juegos laborales. Todo lo anterior en coordinación con el Sindicato y el Comité de Deportes.

Para cubrir los gastos generales que demanden estas actividades deportivas, la empresa donará al Comité de Deportes la suma de ¢1, 100,000.00 (un millón cien mil colones netos), en el primer año y ¢1, 200,000.00 (un millón doscientos mil colones netos) en el segundo año, estos dineros serán girados al Sindicato y administrados por el mismo 30 días después de la firma de la presente Convención Colectiva.

Artículo 104

La Empresa proporcionará dos mesas de ping pong, juegos de ajedrez, dominó, damas, además dos mesas de fútbolín, para el disfrute de los trabajadores fuera de su jornada de trabajo. La empresa dará el mantenimiento que el equipo requiera.

Artículo 105

La Empresa con el fin de promover ciertas disciplinas deportivas no tradicionales brindará a los trabajadores lo siguiente: dos uniformes de béisbol, dos uniformes de voleibol, dos uniformes de fútbol 7 y 10 bolas para fútbol 7. Para la entrega de estos uniformes debe garantizarse la conformación de los Equipos de cada disciplina por parte del Comité de Deportes.

Artículo 106

Para la organización de las actividades deportivas y protección de los implementos suministrados se integrará un Comité de Deporte integrado por 3 representantes de los trabajadores, designados por el Sindicato.

El Comité de Deportes programará las actividades deportivas de tal manera que no interfieran en absoluto en el trabajo y además elaborará su propio reglamento.

CAPITULO XVIII OTROS BENEFICIOS

Artículo 107

En caso de reducción o reestructuración de personal, la empresa comunicará al Sindicato con no menos de quince días de anticipación, con el propósito de que el Sindicato haga las observaciones y recomendaciones.

Artículo 108

Todo trabajador que por circunstancias especiales tenga que renunciar a la Empresa, podrá solicitar el pago total de sus prestaciones, dicha solicitud será analizada en conjunto con el Sindicato y los representantes de la Empresa.

Artículo 109

Cuando el trabajador haga reclamos por faltante de dinero en el pago, la Empresa investigará el origen del mismo, y de proceder pagará al trabajador la diferencia adeudada con un termino máximo de 48 horas, sujeto a disponibilidad a fondos en caja chica.

Artículo 110

Cuando se requiera la participación de los miembros del Sindicato en reuniones relacionadas con el comité de deportes, comisión de salud ocupacional, se comunicara anticipadamente a la gerencia.

Artículo 111

Los trabajadores recibirán una boleta con el detalle de salarios devengados y deducciones aplicadas.

Artículo 112

Cuando un trabajador de COBAL, deba prestar servicios en oficinas o predios de un tercero, igualmente debe ser tratado con consideración y respeto, de no ser así será elevado el asunto a la Junta de Relaciones Laborales, para que este resuelva en definitiva.

CAPITULO XIX BENEFICIOS SINDICALES

Artículo 113

La Empresa está de acuerdo en ampliar la actual oficina del Sindicato en un área equivalente hasta 2 contenedores de 40 pies y le proporcionará un Escritorio para oficina y una Mesa de Reuniones con sus respectivas sillas (14 sillas) y le brindará los servicios de limpieza y mantenimiento. La Empresa instalará un teléfono en la oficina del sindicato, adquirido directamente a través del I.C.E; el trámite para la instalación del teléfono y del correo electrónico externo, será responsabilidad exclusiva del Sindicato, cubriendo la Empresa el costo de la línea telefónica del correo electrónico y del aparato telefónico, pudiendo ser un telefax. Así mismo la Empresa entregará al Sindicato por una única vez, la suma de ₡5. 000.000 (cinco millones de colones) para que lo utilicen en la adquisición de Equipo de Oficina que necesiten. Queda entendido que los costos de los recibos telefónicos y del correo, corren por cuenta del Sindicato.

Artículo 114

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Empresa donará por una única vez, la suma de ₡6, 000,000.00 (seis millones de colones) al Sindicato para que este pueda sufragar los gastos de movilización que requiera. Este dinero podrá ser utilizado en la adquisición de un medio de transporte o en la forma que considere más adecuada.

Artículo 115

Las reuniones que se realicen entre la Empresa y el Sindicato, fuera de la ciudad de Limón relativas a esta Convención Colectiva y otras en adelante, la Empresa cubrirá los gastos relacionados de traslado, hospedaje siempre y cuando se necesite trasladar un día antes o requiera quedarse al día siguiente en el lugar de la reunión, alimentación necesaria y pago del salario.

Artículo 116

Para la organización de las asambleas del sindicato la empresa dará la suma total de ₡1, 600,000.00 (un millón seiscientos mil colones netos) por lo dos años de vigencia de ésta convención. A si mismo para gastos sindicales contribuirá con al suma total de ₡ 1. 000.000.00 (un millón de colones netos), por una sola vez, al momento de firmarse ésta Convención Colectiva.

Artículo 117

Esta Convención Colectiva no implica renuncia de ninguno de los derechos obtenidos por los trabajadores a través del uso, la costumbre y la legislación laboral vigente y se consideran reformados tales derechos únicamente en lo que beneficia a los trabajadores y su organización Sindical.

CAPITULO XX
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 118

Que los horarios de alimentación permanezcan como esta acostumbrado, a continuación se detallan los mismos:

DESAYUNO 15 MINUTOS

ALMUERZO 30 MINUTOS

CAFÉ 15 MINUTOS

CENA 30 MINUTOS

MEDIA NOCHE 15 MINUTOS

Artículo 119

Al iniciar la jornada de trabajo se le concederá al trabajador 15 minutos de tiempo por cualquier eventual atraso ocasionado en su ruta hacia el trabajo. Al finalizar la jornada de trabajo la empresa dará 15 minutos antes de la salida para el aseo personal y entrega de reporte y cambio de ropa.

Artículo 120

La Empresa seguirá suministrado el café a los trabajadores.

Artículo 121

En caso de que el Departamento de Operaciones Portuarias de Cobal, Limón, sea trasladado parcial o temporalmente, se comunicará a los trabajadores con al menos un mes de anticipación, aplicándose las disposiciones legales señaladas por la legislación y jurisprudencia laboral. No obstante si a algún trabajador le sea materialmente imposible el traslado a dicha sede y demostrada la causa, la Empresa le reconocerá los derechos de cesantía, vacaciones, y aguinaldo proporcionales de acuerdo a la ley. Lo anterior rige para efecto de traslado de operaciones fuera de la provincia de Limón.

Artículo 122

La Empresa hará la impresión de 500 folletos de la presente Convención Colectiva y los entregará al Sindicato para su distribución en un plazo de 30 días una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además, la impresión de los mismos deberá traer las firmas de todos los participantes en la negociación. Las dimensiones del folleto serán de 13 centímetros de ancho por 21 de largo.

Artículo 123

Las partes acuerdan que cada quince días se reunirán, respetando el calendario establecido, con la administración de la empresa para buscar adecuada solución a los problemas que se presentan, no correrá prescripción en contra del trabajador. De esta reunión se levantará actas, copias de las cuales conservarán las partes para que estén enterados en las distintas secciones de trabajo y con el fin de que busquen la adecuada solución a los mismos.

Artículo 124

En caso de que un tercero (contratista) llegue a trabajar a COBAL, deberá guardar el debido respeto y trato a todos los trabajadores directos y no dará órdenes, ni se involucrará en acciones administrativas

Artículo 125

Los acuerdos en materia laboral a que llegaren el Sindicato con la Gerencia General del Departamento de Operaciones Portuarias, posterior a la firma de la presente Convención Colectiva, se tendrán como parte integral de esta Convención.

Artículo 126

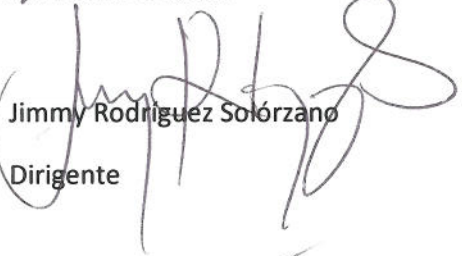
La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá por el término de dos años a partir de su firma y depósito en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La presente Convención Colectiva de Trabajo, debe ser denunciada un mes antes de la fecha de su vencimiento; si no se hiciere, seguirá en vigencia la presente; sin embargo, mientras duren las negociaciones, las cláusulas permanecerán vigentes hasta la firma de la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

En fe de lo anterior, se ratifica y firma en Limón, en las instalaciones del Dpto. de Operaciones Portuarias de la Compañía de Bananera Atlántica Limitada, a las diez horas del veintinueve de Abril del dos mil diez.

Por SINTRACOBAL


Maikol Hernández Arias

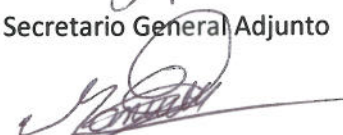
Secretario General


Jimmy Rodríguez Solórzano

Dirigente


Alexander León Miranda

Secretario General Adjunto

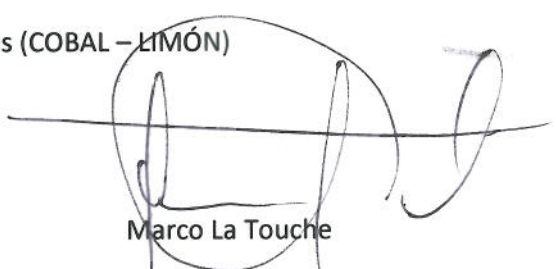

Manuel Arias Mora

Dirigente

Por el Departamento de Operaciones Portuarias (COBAL – LIMÓN)


Ramsés Lobo Ortiz

Gerente de Operaciones Portuarias


Marco La Touche

Gerente de Relaciones Laborales


Edemir Pizarro Villareal

Técnico de Relaciones Laborales