

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Asamblea General Extraordinaria de AFITEC, Sesión 01-2017

Texto final de las normas convencionales aprobadas por las autoridades del Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC)2

Asamblea General Extraordinaria de AFITEC, Sesión 01-2017

Texto final de las normas convencionales aprobadas por las autoridades del Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC)

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Se establecen las siguientes definiciones para efectos de esta Convención:

Patrono: Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Sindicato: Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC).

Partes: Instituto Tecnológico de Costa Rica y la AFITEC.

Convención: El presente documento con todas las cláusulas y anexos expresamente contemplados por este instrumento o que las partes definan como tales en un futuro.

Trabajadores o funcionarios: Toda persona física que preste sus servicios en forma personal y subordinada al Instituto, a cambio de un salario de cualquier clase o forma, salvo el caso de personas que presten servicios por honorarios en forma no subordinada.

Representantes institucionales: El Consejo Institucional, el Rector, los Vicerrectores, el Director de Sede y del Centro Académico, los Directores de los Departamentos Académicos y Administrativos y todo aquel que, conforme lo dispone el Artículo 5 del Código de Trabajo, tenga el carácter de representante, lo mismo que cualquier otro funcionario de la Institución a quien se le delegue potestades de representación por los órganos competentes.

Representantes de los trabajadores: El Comité Ejecutivo de la AFITEC o una Comisión nombrada por el mismo y los representantes de AFITEC en aquellas instancias en las que ésta tenga representación, así como los designados como tales por esta Convención.

Ley Orgánica: Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Estatuto Orgánico: Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Junta: Junta de Relaciones Laborales del ITCR. Organismo de composición bipartita creado con el fin de tratar aspectos laborales.

RESULTANDO QUE:

Artículo 2

Con fundamento en el artículo 62 de la Constitución Política de Costa Rica y

el artículo 54 y siguientes del Código de Trabajo y artículo 15 de la Ley Orgánica, se negocia la presente Convención Colectiva de Trabajo entre el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la AFITEC, con el propósito de consolidar y mejorar las condiciones y relaciones laborales y lograr, así, que las partes contratantes alcancen de la mejor manera sus propios fines.

Artículo 3

Con fundamento en el artículo 15 de la Ley Orgánica, en el Instituto el régimen de empleo es de naturaleza privada, que se regirá por la presente Convención, el Estatuto Orgánico, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado en lo que superen lo estipulado en la Legislación Nacional, el Código de Trabajo, los reglamentos que emita el Consejo Institucional, los principios generales de derecho del trabajo y demás normas supletorias y conexas.

Antes de la emisión de disposiciones de carácter general por parte del Instituto, que incidan en las condiciones y relaciones de trabajo, éste dará audiencia a la AFITEC por un plazo de 10 días hábiles, para que emita su criterio. Una vez vencido el término anterior y de ser aprobada la disposición correspondiente, se procederá al cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La obligación del Instituto de conferir la audiencia al

Sindicato se dará siempre que no se presenten motivos de urgencia o emergencia, en cuyo caso se conferirá la audiencia por un plazo no inferior a un día hábil; en tal caso los motivos indicados deberán ser consignados en la respectiva resolución.

Artículo 4

Esta Convención Colectiva beneficia a todos los trabajadores del Instituto, independientemente del lugar donde presten sus servicios y del tiempo de contrato que los ligue con el Instituto, siempre y cuando no estén regidos por convenios especiales con gobiernos extranjeros, o con instituciones nacionales o internacionales, en cuyo caso se les aplicará esta Convención en lo pertinente, tomando en cuenta la singularidad de su situación.

CAPÍTULO 2 JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 5

El Instituto establecerá las siguientes jornadas de trabajo:

- a. Una jornada diurna ordinaria semanal de cuarenta horas.
- b. Una jornada nocturna semanal de 36 horas.
- c. Una jornada mixta de 38 horas semanales, siempre y cuando no haya que pagar extras, contratar personal adicional o se produzca un deterioro en los servicios.

Se considera jornada diurna la prestación de servicios entre las 7:30 y las 19 horas.

Se considera jornada nocturna de las 19 a las 7:30 horas del día siguiente.

Se considera jornada mixta la que finaliza entre las 19 y las 22 horas.

Para aquellos funcionarios que trabajen en horarios parcialmente ubicados en la jornada diurna y nocturna se considerará jornada nocturna si el intervalo de tiempo coincidente es igual o superior a 3 horas.

Artículo 6

Dentro de la jornada indicada, podrán establecerse horarios de trabajo especiales, incluyendo la jornada continua, por motivo de las características del servicio, horarios lectivos, utilización de equipo o de infraestructura, de acuerdo con las necesidades de las dependencias institucionales, o a solicitud razonada de los funcionarios interesados, siempre y cuando tales arreglos no afecten el cumplimiento de las labores correspondientes.

Los horarios especiales los aprobará el Director respectivo, en consulta con el funcionario, y quedarán sujetos, para su aplicación, a la ratificación por parte del Vicerrector, del Director de Sede o Centro o del Rector, según corresponda. En caso de que el funcionario no acepte el nuevo horario, po-

drá someterlo a la Junta de Relaciones Laborales.

Este horario especial deberá ser reportado al Departamento de Recursos Humanos para su control y seguimiento.

Artículo 7

Las jornadas que excedan los límites señalados en los artículos 5 y 6 se considerarán jornadas extraordinarias. El Instituto deberá cancelar mensualmente las sumas por concepto de jornada extraordinaria. Bajo ningún concepto se podrá trabajar más de 20 horas extraordinarias por semana o 60 mensuales.

El sábado o día libre equivalente, según la jornada que se trabaje, se pagará a tiempo y medio adicional, sin perjuicio de que el superior pueda disponer, excepcionalmente la jornada semanal, cambiando el sábado por el tiempo equivalente en el período hábil de la semana.

Artículo 8

En el caso del personal de vigilancia y transporte, a juicio de la Rectoría, el total de tiempo extraordinario podrá exceder de 60 horas mensuales.

Artículo 9

Entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra por parte de un trabajador deberá mediar un lapso de

descanso no menor de ocho horas y no podrán ejecutarse dos jornadas en un mismo día.

Artículo 10

Si un trabajador del Instituto tuviere que desplazarse en actividades institucionales fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo empleado en estas actividades será considerado, para efectos de riesgos profesionales, como parte de su jornada de trabajo.

En el caso de giras excepcionales, que no sean función inherente al puesto y que se realicen dentro del mismo día, a lugares fuera del Gran Area Metropolitana, el servidor que durante las horas de traslado no tuviere derecho a horas extra tendrá derecho a compensar dichas horas en tiempo, de común acuerdo con el jefe inmediato cuando los traslados se efectúen fuera de la jornada ordinaria.

CAPÍTULO 3 FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 11

Se considerarán feriados para los trabajadores de la Institución los días establecidos en el Código de Trabajo, artículo 148: 1º de enero, Jueves y Viernes Santo, 11 de abril, 1º de mayo, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre y 25 de diciembre.

Además, se considerarán asuetos aquellos días, horas o fracciones en

que la autoridad competente declare la suspensión total de labores de las dependencias bajo su autoridad o declarados por el Poder Ejecutivo para todo el país o para aquellos cantones en que se encuentren las Sedes del ITCR.

El Instituto fijará el día de descanso semanal para los trabajadores sujetos a una jornada semanal especial por la naturaleza de su trabajo.

Artículo 12

El Instituto concederá a sus trabajadores 31 días hábiles de vacaciones anuales en coordinación con la Rectoría y cada Vicerrectoría.

Las vacaciones se concederán en tres bloques: tres días en Semana Santa, diez días hábiles en julio que coincidan al menos con una semana de las vacaciones escolares nacionales y 18 días a finales y principios del año. El disfrute de vacaciones del personal que por la naturaleza de su trabajo, no pueda hacerlo en la forma anteriormente dispuesta, será coordinado y programado de común acuerdo con el trabajador y sus respectivas jefaturas con un tiempo de anticipación no menor a tres meses.

Para efecto del cómputo de vacaciones, no se tomarán en consideración los sábados y días feriados. En ningún caso el superior jerárquico podrá autorizar que un funcionario acumule más de dos períodos de vacaciones.

Artículo 13

a. En los casos de servidores que disfruten vacaciones en forma colectiva, y las vacaciones se suspenden por causas que obliguen a reposición del tiempo, dicho disfrute deberá hacerse efectivo dentro de un plazo no mayor de doce (12) meses.

Este derecho a la reposición de vacaciones prescribirá una vez vencido el plazo indicado y su disfrute no podrá coincidir con uno de los períodos colectivos de vacaciones.

b. En los casos de los servidores que disfruten de sus vacaciones fuera de los períodos de goce colectivo, en vista de que no pueden acumularse más de dos períodos, las vacaciones de cada período prescribirán seis (6) meses después de adquirido el derecho al siguiente período.

Artículo 14

El Instituto concederá permiso con goce de salario a sus trabajadores para realizar gestiones de carácter personal, en los términos que establece el acuerdo del Consejo Institucional, artículo 11, sesión 1528, del 1 de marzo de 1990 y sus reformas.

Se mantiene en vigencia el acuerdo de la sesión de Junta de Relaciones Laborales JRL-06-97 del 22 de mayo de 1997 y sus reformas.

Ninguno de los permisos anteriores se podrá alternar entre sí.

Artículo 15

Las licencias con goce de salario establecidas en el artículo 115, con excepción de sus incisos a, c, ch y d, no interrumpirán el disfrute de vacaciones, cuando los eventos coincidan con éstas.

Artículo 16

Para los efectos relativos a la continuidad laboral, los días pagados a los interinos por concepto de liquidación de vacaciones, se considerarán como días laborados.

Artículo 17

El Trabajador recibirá como salario durante las vacaciones un monto igual al salario nominal devengado en el mes anterior, salvo que la suma a pagar sea inferior al promedio de los salarios devengados en los últimos doce meses, en cuyo caso, el trabajador recibirá la suma mayor.

Cuando el trabajador no haya laborado un número de meses que le haga acreedor al mínimo de días de vacaciones del bloque respectivo o que haya disfrutado de permisos sin goce de sueldo total o parcialmente, el salario se calculará en forma proporcional a los salarios devengados en el período o períodos laborados.

Para los funcionarios de nuevo ingreso, en los casos de vacaciones colectivas o por bloque, cuando el trabajador no tenga antigüedad suficiente para disfrutar el bloque respectivo, éste recibirá el equivalente al salario base según la escala general de salarios. Queda a salvo el derecho del patrono, únicamente en este caso, a asignar labores por los días en que no tiene derecho a vacaciones, en cuyo caso recibirá el salario completo.

Artículo 18

El trabajador que no puede disfrutar de su período de vacaciones por encontrarse becado, acumulará vacaciones y al integrarse de nuevo a sus funciones disfrutará del período que le corresponda, en este caso la remuneración del período de vacaciones se calculará tomando en cuenta el salario que le correspondería como si hubiera estado trabajando. Quedan a salvo las becas de un año o más de duración, en las que se considerarán como vacaciones laborales, las del curso.

Artículo 19

El Instituto asumirá el pago de las cotizaciones al Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, no pagadas por funcionarios durante los períodos en que hubieren estado becados por el Instituto, siempre que al momento de su pensión laboren para él y así les sea solicitado por el citado régimen.

CAPÍTULO 4 SALARIOS

Artículo 20

Todo incremento salarial general para los trabajadores, ya sea éste a la base o como sobresueldo, deberá ser negociado y pactado con el titular de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y mediante los procedimientos que aquí se establecen.

El Instituto y la AFITEC negociarán salarios ordinariamente en el mes de setiembre de cada año. La entrada en vigencia del aumento salarial acordado en ningún caso será posterior al 1 de enero del año siguiente.

Durante la negociación salarial anual se establecerán los parámetros que definirán la necesidad de una nueva negociación durante el mismo período.

Artículo 21

El Instituto mantendrá una política de salarios que se regirá por los siguientes elementos:

- a. Variaciones en el costo de la vida. Para tal efecto se tomará en cuenta el índice de precios al consumidor de la Dirección General de Estadísticas y Censos correspondiente a los ingresos del nivel medio del área metropolitana.
- b. Distribución de ingresos favoreciendo los salarios que están por debajo de un determinado monto. Este

monto corresponderá al costo de la canasta básica.

c. Recuperación del salario real en razón del deterioro acumulado.

ch. Equiparación con los otros salarios de las otras instituciones de Educación Superior Estatales.

Los salarios de los funcionarios no serán inferiores a los salarios mínimos establecidos por el Poder Ejecutivo en el correspondiente decreto. Para estos efectos, el Instituto corregirá de oficio los salarios afectados y se reconocerán a partir de la vigencia del decreto de salarios mínimos respectivo.

Las partes se comprometen a asumir su responsabilidad para el logro del presupuesto adecuado y para que se atiendan prioritariamente los incrementos salariales correspondientes siempre y cuando se garanticen los gastos de operación necesarios para el normal funcionamiento de la Institución.

Artículo 22

El Instituto reconocerá en su salario base la antigüedad correspondiente a todos los años de servicio al ITCR, exista o no interrupción entre los diversos nombramientos o contrataciones, sean éstos en propiedad o interinos. Para todos los efectos de reconocimiento de antigüedad, el Instituto pagará un porcentaje variable, según la categoría, y que oscilará entre el 6%

para la categoría más baja y el 4% para la más alta. Adicionalmente, el Instituto reconocerá una doble anualidad a sus funcionarios no protegidos por un régimen de escalafón, profesional o no profesional, cada vez que acumulen 6 años de laborar en él. Dicho beneficio, junto con los otros porcentajes propios de los servidores no profesionales, se conservarán como monto fijo cuando el servidor pase a profesional, hasta tanto no haya obtenido el primer paso en el régimen de Carrera Profesional.

Artículo 23

Para efectos del pago de anualidades el ITCR reconocerá la antigüedad acumulada en el sector público, incluyendo las empresas y fundaciones del sector. Se computarán solo los años completos acumulados efectivamente trabajados y en jornadas de medio tiempo o más; las jornadas menores de medio tiempo se tomarán en su proporción. Las anualidades acumuladas se reconocerán con el porcentaje del 3%, salvo en el caso de las Universidades Estatales las cuales se reconocerán con el porcentaje que paga el ITCR. Las anualidades a reconocer por arrastre de antigüedad tendrán un tope de 30 años y en ningún caso se reconocerán si el tiempo ha sido reconocido como experiencia profesional.

CAPÍTULO 5 NORMAS DE ADMINISTRACION LABORAL

Artículo 24

El Instituto contratará preferentemente a sus trabajadores o trabajadoras mediante el contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si el Instituto requiere contratar personal a plazo fijo o por obra determinada, la unidad respectiva deberá obtener previamente la autorización del superior correspondiente, según los procedimientos establecidos, justificando por escrito esa clase de contratación. En tal caso deberá enviarse copia de la justificación a la Junta de Relaciones Laborales. Si al momento de conocer la justificación o en cualquier tiempo a solicitud de cualquiera de las partes o del trabajador interesado, la Junta considerara que se trata de una relación laboral a tiempo indefinido, se tendrá como tal. Para todo efecto el no envío de la justificación correspondiente no impide que la Junta conozca y resuelva sobre dichas contrataciones.

En los casos de docentes y cuando hubiere inopia comprobada, se podrá nombrar por tiempo definido hasta por dos semestres.

Toda plaza nueva de carácter permanente o las que quedaren definitivamente vacantes y cuya necesidad se justifique, deberán ser asignadas en nombramiento indefinido de acuerdo con las Normas de Contratación de Personal del ITCR en un plazo no superior a los doce meses calendario,

contados a partir de la creación o que quede vacante según corresponda.

Artículo 25

El cese de funciones del personal interino se indemnizará conforme a las siguientes reglas, siempre y cuando lo fuere en plazas vacantes o en sustitución de titulares ausentes:

a. Al vencimiento de la relación si no subsistiesen las causas que originaron el interinazgo, solo se reconocerá cesantía si la relación duró un año o más.

b. Si el interino fuere cesado sin justa causa antes de que venza el plazo por el que se nombró, se le indemnizará conforme al artículo 31 del Código de Trabajo, salvo que hubiere servido por un año o más, en cuyo caso se aplicará el inciso siguiente (c).

c. Si el interino no fuere nombrado nuevamente y subsistieren las causas que originaron la relación, si hubieren pasado más de tres meses en puesto administrativo o más de seis meses en puesto docente, el servidor será indemnizado con el pago de preaviso y auxilio de cesantía, si no media justa causa.

d. Solo se tendrá como justa causa de cesación anticipada o de no prórroga la falta grave que se demuestre previa audiencia al interino. En el caso de no prórroga ésta también podrá justifi-

carse por la no necesidad del nombramiento.

e. En los casos en que el interino continúe en otro puesto, el reconocimiento de prestaciones será proporcional a la diferencia salarial.

Artículo 26

El Instituto no contratará, bajo ninguna circunstancia, trabajadores mediante el sistema de solicitud de bienes y servicios. Realizada una contratación mediante tal procedimiento, cualesquiera de las partes podrá solicitar a la Junta su pronunciamiento al efecto, con el objeto de que, analizado el caso, se resuelva sobre la procedencia o no de tal contratación.

Si la Junta considera que se trata de una relación laboral, se prevendrá a la Institución para que en el término que se fije proceda al cese de esta relación; vencido el término anterior, si no se ha tomado ninguna medida, el trabajador quedará cubierto por la estabilidad que esta Convención establece.

En todo caso al finalizar la relación se le deben pagar los extremos laborales.

Artículo 27

El Instituto promoverá la carrera laboral con el fin de dar oportunidad a aquellos funcionarios que hayan he-

cho méritos en el desarrollo de sus labores, utilizando los mecanismos establecidos en esta Convención y la reglamentación que para tal fin emita el Instituto. Obligatoria toda plaza nueva o que haya quedado vacante por tiempo indefinido será llenada mediante concurso de antecedentes, salvo los casos expresamente señalados en el Estatuto Orgánico, y el encargado de la Secretaría del Consejo Institucional y el Director de la Oficina de Prensa.

Artículo 28

Siempre que se cree una plaza no profesional o de profesionales administrativos nueva o haya quedado vacante, en forma definitiva o transitoria por más de tres meses, se facilitarán los ascensos o traslados de los funcionarios dentro del Instituto que comprueben reunir los requisitos para la categoría solicitada y que hayan tenido un satisfactorio desempeño laboral. Para tal fin se convocará a los concursos internos necesarios para divulgar las plazas en forma tal que se garantice una igualdad de oportunidades para todos los que deseen participar.

No se aplicará esta norma a los casos contemplados en el Estatuto Orgánico ni al puesto de encargado de la Secretaría del Consejo Institucional.

Artículo 29

Las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos solo po-

drán modificarse mediante la correspondiente resolución de la Rectoría que así lo disponga, basada en estudio del Departamento de Recursos Humanos, la cual deberá ser debidamente publicada en la Gaceta del ITCR.

No se aplicarán las modificaciones a funciones y requisitos que no hayan sido acordadas conforme el párrafo anterior.

Artículo 30

Los concursos internos y externos para llenar las plazas vacantes establecidas en los artículos 27 y 28 anteriores, se regirán en todos los casos por el Reglamento que elabore y apruebe la Institución.

El plazo en que debe estar listo el reglamento se establecerá en un transitorio al artículo 30.

Artículo 31

Únicamente cuando se agoten las acciones internas para llenar una plaza de puesto no profesional o profesional administrativo, se recurrirá al concurso externo.

En el caso de los concursos internos podrán solicitarse requisitos específicos, siempre que no alteren los requisitos del manual de puestos. Por ninguna razón se podrá declarar desierto un concurso interno, si al menos dos

personas cumplen con los requisitos solicitados en el cartel del concurso.

Los interesados podrán apelar los requisitos específicos exigidos en el cartel del concurso ante la Junta de Relaciones Laborales dentro del quinto día después de su publicación.

Artículo 32

En los concursos internos podrán participar los funcionarios que estén ocupando puestos en propiedad, y aquellos que tengan como mínimo tres meses de trabajar a plazo en forma interina ininterrumpidamente.

Se considerará que no interrumpen la continuidad, los períodos no trabajados menores de treinta días naturales.

Artículo 33

EL Instituto llevará registros de los funcionarios que soliciten traslados o ascensos con el propósito de tomarlos en cuenta cuando se efectúen concursos internos. Igualmente se tendrán bancos de información de candidatos que hayan realizado ofertas en forma espontánea o con motivo de concurso de antecedentes, para tomarlos en cuenta cuando se efectúen concursos externos. El Departamento de Recursos Humanos remitirá a la AFITEC cada seis meses una lista de funcionarios elegibles por clase de puestos y la lista de funcionarios que soliciten

traslados o ascensos espontáneamente.

Artículo 34

A los trabajadores que estén nombrados en el Instituto por tiempo indefinido y que sean seleccionados para ocupar vacantes temporales dentro de la Institución, se les otorgará permiso en su puesto base para que se desempeñen en su nuevo puesto. En aquellos casos en que la índole del trabajo no lo permita a juicio del jefe Directo, la situación deberá ser conocida y resuelta razonadamente por el superior del jefe inmediato, previa audiencia para ambas partes.

Artículo 35

Aquellos trabajadores que estén nombrados en el Instituto por tiempo indefinido y que sean seleccionados para ocupar una vacante permanente, gozarán de derecho de retorno al puesto base durante el período de prueba de tres meses.

Artículo 36

Cuando el trabajador hubiere sido nombrado por tiempo definido mediante concurso y la plaza quedare vacante por tiempo indefinido, podrá ser nombrado en propiedad sin necesidad de nuevo concurso y realizarse de acuerdo con las Normas de Contratación de Personal del ITCR. Se entenderá que para la aplicación de lo anterior no deberá existir personas en

igualdad de condiciones, para lo cual se aplicará el artículo 27.

Artículo 37

No se exigirá el concurso para las permutas ni para los traslados que no impliquen ascensos, si tienden a resolver situaciones de conflicto, siempre y cuando el servidor esté de acuerdo, y deberá contar con la previa notificación de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 38

El Instituto podrá acordar traslados unilaterales solo en casos de reorganización o de conflicto, previa autorización de la Junta de Relaciones Laborales por acuerdo unánime.

En los casos de cesación de un cargo de Dirección o jefatura electiva o plazo fijo, por causa no atribuible al servidor, antes de que venza el plazo; siempre que el servidor continuare como trabajador del ITCR sin derecho a porcentaje de jefatura, se le indemnizará a razón de una mensualidad de dicho porcentaje por cada mes que faltare para el vencimiento del plazo de la elección o nombramiento, con un tope máximo de seis mensualidades.

Artículo 39

La acción de personal de todo cambio en la relación laboral de un funcionario deberá ser emitida antes del inicio

de funciones del trabajador, en su nueva condición, y en todos los casos, deberá cumplirse con lo dispuesto por el artículo 48 de esta Convención Colectiva.

Artículo 40

Cuando un trabajador considere que sus funciones han variado sustancialmente de manera permanente, solicitará la reasignación correspondiente al Director del Departamento respectivo, quien deberá tramitarla ante el Departamento de Recursos Humanos en un plazo máximo de 15 días hábiles. De lo contrario, será elevada a Recursos Humanos directamente por el trabajador. El Departamento de Recursos Humanos conformará un comité técnico, el cual deberá integrar un miembro del área técnica del solicitante y realizará en un período no mayor a 90 días naturales una resolución. Si dicha resolución fuese desfavorable a sus pretensiones, podrá el interesado someter el caso a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, la que podrá disponer de apoyo técnico pericial diferente a los integrantes del Comité Técnico si lo considera necesario. El acuerdo que por unanimidad tome la Junta será de acatamiento obligatorio para la Institución. En caso de que el funcionario no reune los requisitos del puesto al que le correspondería ser reasignado, el aumento en el salario base será el 50% de la diferencia entre la categoría actual y la propuesta.

Artículo 41

Los trabajadores administrativos o académicos que tengan que asumir puestos de categoría superior al que están desempeñando, o se les recarguen funciones administrativas o académicas, serán remunerados adicionalmente en la suma correspondiente, de acuerdo con la reglamentación que apruebe el Consejo Institucional, a propuesta de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 42

De todos los carteles de los concursos internos se enviará copia a la AFITEC. El resultado final de los concursos externos e internos deberá comunicarse a los interesados y a la AFITEC. En caso de inconformidad, cualesquiera de los funcionarios interesados o el sindicato podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales su intervención para que revise las evaluaciones, parámetros utilizados y el resultado final del concurso y emita su recomendación al Director, al Consejo de Departamento, o superior jerárquico según corresponda.

Artículo 43

De las acciones de personal que impliquen sanciones o finalización de contrato se enviará copia a la AFITEC cuando ésta así lo solicite al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 44

Al finalizar por cualquier causa una relación laboral, se entregará al trabajador una liquidación que indicará en detalle los montos y extremos que le correspondan.48 de esta Convención Colectiva.

Artículo 45

El Instituto mantendrá sistemas de carrera para los trabajadores profesionales y no profesionales basados en la evaluación del mérito cuya finalidad será promover la superación del personal y contemplará incentivos para los trabajadores.

Artículo 46

El Instituto deberá presupuestar anualmente todas sus plazas de conformidad con lo establecido en la Ley de Administración Financiera de la República. No están comprendidos dentro de la disposición anterior los trabajadores que sean nombrados a plazo fijo o por obra determinada.

Artículo 47

Toda evaluación que se realice sobre la actividad de los trabajadores del Instituto para efectos curriculares o del régimen de méritos respectivos deberá hacerse a la luz de las condiciones en que se cumplan las funciones y ser comunicado por escrito al interesado. El trabajador que se considere lesionado en sus derechos podrá utilizar los recursos establecidos

en el ordenamiento jurídico del Instituto.

Artículo 48

Las actuaciones o resoluciones del Instituto, que afecten a sus trabajadores, deberán ser fundamentadas. Cuando las mismas afecten el derecho de un trabajador o de los trabajadores en general, deberá comunicarse en el primer caso mediante notificación escrita en el centro de trabajo del funcionario afectado, y en el segundo, publicarse en la Gaceta del Instituto. Exceptuando los acuerdos y reglamentos emitidos por el Consejo Institucional en la notificación se indicará:

- a. Lugar, hora y fecha en que se emite.
- b. Órgano del que emana la actuación o resolución.
- c. Hechos y circunstancias que fundamentan la actuación o resolución.
- ch. Fundamentos de derecho que directamente se relacionen con los hechos señalados.
- d. Efectos de la actuación o resolución.
- e. Los recursos procedentes, plazos correspondientes y órgano competente para resolverlos.

Artículo 49

Cuando por causas no imputables al trabajador, el Instituto le gire sumas mayores a las que le corresponden, se procederá de la siguiente manera:

a. Se concederá una audiencia al servidor por un plazo de ocho días advirtiéndole la situación.

b. La resolución formal deberá ser dictada en un plazo no mayor de un mes a partir de la notificación de la audiencia. Esta notificación será apelable ante el Rector en plazo de cinco días hábiles.

c. La suma por cobrar al trabajador no será mayor a lo girado de más en los últimos seis meses contados a partir del momento que se concedió la audiencia.

d. Una vez firme la resolución se procederá a ejecutar el reintegro de la siguiente forma:

(1) El monto por reintegrar se deducirá en no menos de cuatro mensualidades, sin que en ningún caso se afecte más del diez por ciento del salario mensual.

(2) La suma adeudada no devengará interés alguno.

Cuando a un trabajador se le gire menos de lo correspondiente, debido a un error imputable a la Administra-

ción, deberá reintegrarse todo el monto adeudado.

Artículo 50

A los trabajadores que han sido sancionados o suspendidos por no más de tres días, siempre que la suspensión no haya sido sustitutiva del despido, se le extraerán del expediente los documentos que incorporan la sanción después de tres años de impuesta la misma.

Artículo 51

El Instituto mantendrá y desarrollará planes de capacitación del personal que abarquen los niveles y campos establecidos como prioritarios.

Dicha formación será reconocida según lo tenga establecido el régimen de méritos al que pertenece el trabajador.

CAPÍTULO 6 ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 52

Superado el período de prueba en los contratos por tiempo indefinido, el funcionario adquiere estabilidad laboral que consiste en que no podrá ser despedido si no ha incurrido en causal justificada de despido según la legislación ordinaria y la normativa interna.

Artículo 53

Cuando el Instituto tuviera que prescindir por motivos de fuerza mayor debidamente calificados por la Junta de Relaciones Laborales, de algunos trabajadores, el período correspondiente al preaviso será de hasta tres meses para aquellos que tengan más de tres meses de laborar con el Instituto.

El pago del segundo y tercer mes quedará sujeto a calificación de la Junta de Relaciones Laborales previa comprobación del estado de cesantía del trabajador. No se considera bajo ningún concepto la insuficiencia presupuestaria como justificación para despedir un trabajador.

Artículo 54

Para los efectos del artículo anterior, se debe considerar, entre otras, como causas de fuerza mayor las siguientes:

a. La supresión de plazas por reorganización, cuando de hecho no sea posible una reubicación de los funcionarios afectados.

b. La cesación de funcionarios que se encuentren en situaciones conflictivas graves e irreconciliables y se hayan agotado las posibilidades de reubicación. En este caso se debe comprobar que, al menos, se ha realizado efectivamente una reubicación con apego a lo estipulado en los artículos 37 ó 38 de la presente Convención Colectiva de Trabajo del ITCR.

En ambos casos, se deben aportar las justificaciones correspondientes, incluido el estudio técnico que para tal efecto se haya realizado.

Para que procedan las cesaciones de los incisos a y b de esta norma, se debe contar con la aprobación previa y unánime de la Junta de Relaciones Laborales.

En caso de que se acuerde el estado de cesantía de un funcionario el pago por este concepto será de un máximo de 18 meses, mientras esta normativa no varíe a nivel nacional.

Artículo 55

Cuando en sentencia se compruebe que un trabajador fue despedido injusta o ilegalmente el Instituto se obliga a:

a. Reinstalarlo en un puesto de igual o superior nivel según la clasificación de puestos con las mismas condiciones de salarios y demás beneficios que tendría en el momento de su reinstalación como si el despido no se hubiera efectuado.

b. Pagarle los salarios caídos, desde la fecha de despido hasta la de su efectiva reinstalación.

Sin embargo, el trabajador, dispuesta su reinstalación podrá optar en ejecución de sentencia y dentro del mes siguiente a la firmeza del fallo, por reinstalarse o no en su puesto. De no

reinstalarse el Instituto deberá cubrirle además las prestaciones legales correspondientes.

El Instituto podrá inclinarse también por esta opción previa recomendación de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 56

El Instituto deberá indicar los hechos y aportar las pruebas correspondientes en que fundamenta toda sanción disciplinaria, inclusive el despido en el proceso administrativo interno o judicial correspondiente.

Artículo 57

En todos los casos de despido, una vez agotada la vía administrativa ante el Rector, los trabajadores gozarán de un plazo de dos meses para acudir a los Tribunales de Trabajo en demanda de sus derechos.

CAPÍTULO 7 JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 58

Las partes convienen en crear un órgano bipartito denominado Junta de Relaciones Laborales a efecto de conocer y dictaminar sobre los asuntos que expresamente le señale la presente Convención, en aras de mantener buenas relaciones laborales dentro del Instituto.

Artículo 59

La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por cuatro miembros. Dos representantes de la AFITEC; dos representantes del Instituto, uno nombrado por el Rector y el otro de oficio, el Director del Departamento de Recursos Humanos; cada parte designará libremente a sus representantes y, del mismo modo, podrá removerlos, comunicándolo por escrito a la otra parte. Cada representante tendrá su respectivo suplente. El período ordinario de nombramiento es de un año, con posibilidades de nueva designación.

Para sesionar se requerirá de dos representantes de cada parte.

Artículo 60

La Junta, dentro de su seno, nombrará un presidente y un secretario de actas y notificaciones. El primero convocará y presidirá las sesiones. El segundo será el encargado de llevar un libro de actas y de comunicar las actuaciones y dictámenes de la Junta a las partes.

Las partes ejercerán la presidencia y la secretaría de actas y notificaciones en forma alterna por períodos de seis meses.

Artículo 61

La Junta se reunirá cuando haya asuntos que lo ameriten y será convocada por el presidente, por decisión propia

o a solicitud expresa de dos de sus miembros. Las votaciones serán nominales y se harán constar en el acta. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría, serán firmes desde el momento en que se tomen y se notificarán a las partes dentro de los ocho días hábiles posteriores.

Artículo 62

Si un asunto sometido a conocimiento de la Junta resultare empatado, se conocerá nuevamente en una sesión dentro de los cinco días hábiles posteriores. De persistir el empate, se decidirá si el asunto se somete a conocimiento de un tercero árbitro arbitrador. Tratándose de un despido para someter el asunto a arbitraje será condición necesaria y suficiente la solicitud escrita del funcionario afectado, presentada en los tres días hábiles posteriores a la notificación personal del primer empate. El árbitro será designado de común acuerdo entre las partes.

De no haberse celebrado la sesión, con la consiguiente responsabilidad laboral de sus miembros o de no designarse árbitro en esa misma sesión, los dictámenes que se hayan emitido en la Junta se elevarán a la autoridad competente, para la adopción de la decisión final.

Cuando el árbitro no sea funcionario de la Institución, el pago de sus honorarios, definidos de antemano, será compartido entre el Instituto y la AFI-

TEC en una proporción de dos terceras partes a cargo del primero y una tercera parte a cargo de la segunda. El árbitro tendrá un plazo máximo de treinta días naturales a partir de su designación para emitir su dictamen que deberá ser notificado por la Junta a las partes, en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Si pasado el primer período señalado, el árbitro no ha dictaminado, se tendrá por agotado este trámite, e igualmente, los dictámenes que se hayan emitido en la Junta se elevarán a la autoridad competente para la adopción de la decisión final.

Artículo 63

Los pronunciamientos de la Junta no tendrán carácter vinculante para las partes, excepto los dictámenes emitidos por unanimidad y aquellos emitidos en cumplimiento de la función establecida en el inciso b del artículo 67.

Cuando la autoridad institucional no acoja el dictamen de mayoría emitido por la Junta o el dictamen de alguna de las partes en los casos de empate deberá justificar por escrito ante su superior, con copia a la Junta, las razones de su decisión.

Los dictámenes emitidos por el árbitro, en todos los casos, tendrán carácter vinculante para las partes.

Artículo 64

El libro de actas será foliado. En las actas constará día y hora de la reunión, miembros presentes, orden de discusión de la sesión, resumen de las discusiones, los acuerdos tomados y la hora de finalización de la reunión. El acta será firmada por el presidente y el secretario de actas y notificaciones.

Artículo 65

La Junta sesionará ordinariamente en la sede central. Para tal efecto y hasta tanto no se le dote de un local, el Instituto facilitará el espacio físico y el material necesario, lo mismo que seguridad para sus archivos. También otorgará el tiempo necesario a cada uno de los miembros de la Junta que sean funcionarios de la Institución para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones, previa autorización solicitada por la Junta, al superior jerárquico y al Rector. En caso de que la Junta requiera visitar los centros de trabajo de la Institución en donde se hayan suscitado problemas relacionados con su competencia, el Instituto brindará las facilidades de transporte correspondientes. El Instituto asignará personal para el desempeño de las funciones de la Junta.

Artículo 66

La función fundamental de la Junta es garantizar el debido proceso en casos de aplicación de sanciones, incluyendo el despido. En cumplimiento de

esta función la Junta es competente para:

a. Emitir su criterio obligatoriamente antes de la aplicación de suspensiones sin goce de salario.

b. Emitir su criterio obligatoriamente antes del despido de funcionarios, excepto:

- Cuando el despido sea de funcionarios que estatutariamente están sujetos a un procedimiento particular, como los miembros del Consejo Institucional y el Rector (inciso c, artículo 8 del Estatuto Orgánico), Directores de Investigación y Extensión (inciso m, artículo 22 del Estatuto Orgánico).

- Cuando se trate de relevar de sus funciones específicas a funcionarios designados por el Rector para el período de su nombramiento.

- Cuando la gravedad de los hechos en que haya incurrido un trabajador justificare el inmediato rompimiento de la relación laboral, a criterio del jefe respectivo. En este caso se procederá a suspender al funcionario, como medida precautoria, por un plazo no mayor de ocho días hábiles, debiendo el jefe consultar de inmediato su decisión al Rector, quien decidirá si la suspensión se debe prolongar más allá de ese plazo.

Simultáneamente a la suspensión, el asunto se pondrá en conocimiento de la Junta para su pronunciamiento.

Una vez que la Junta se pronuncie o venzan los plazos para ello, se procederá a despedir justificadamente al trabajador o se levantará la suspensión de que hubiere sido objeto y se pagarán los salarios que hubiere dejado de percibir durante la suspensión, según corresponda, excepto en la medida en que se aplicare como sanción alternativa.

c. Emitir su criterio obligatorio antes de la aplicación de una sanción de cualquier magnitud a un dirigente sindical.

ch. Emitir su criterio sobre las propuestas de remoción de profesores planteadas al Director de Departamento, por el Consejo de Departamento, en uso de las facultades que le confiere el Estatuto Orgánico (inciso c, artículo 48).

d. Pronunciarse a solicitud del interesado sobre el despido de profesionales, cuando este obedezca a la aplicación del artículo 107 (actual 104) del Reglamento de Carrera Profesional.

e. Dictaminar sobre cualquier otra discrepancia entre un servidor y el Instituto, a solicitud del interesado y luego de que éste haya agotado la instancia anterior a la Rectoría. Cuando la Junta por unanimidad lo considere procedente, acordará la suspensión, en su caso, de la medida del Instituto objetada por el trabajador.

El plazo de la Junta para dictaminar será de quince días hábiles improrrogables y la Rectoría no podrá dar por agotada la vía administrativa sin haber recibido el dictamen de la Junta de Relaciones Laborales, salvo que hubiere pasado el plazo señalado sin que la Junta se pronuncie.

Artículo 67

También tiene competencia la Junta para:

a. Mediar a petición de la AFITEC, el Instituto o de los interesados, antes de que resuelva en definitiva el Rector o el Consejo Institucional según corresponda en los conflictos colectivos que se susciten en el Instituto, con el propósito de proponer por unanimidad una solución adecuada.

b. Resolver los conflictos originados en la interpretación y aplicación de la presente Convención, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales que contra sus resoluciones puedan ejercerse.

c. Conocer y dictaminar sobre las denuncias por transgresión o incumplimiento de cualquier disposición de la presente Convención. En este caso, la Institución podrá recabar la prueba adicional que estime pertinente.

ch. Conocer y dictaminar sobre los demás asuntos que le señale la presente Convención.

d. Servir, a requerimiento del Departamento de Recursos Humanos, de órgano consultivo en la materia de su competencia.

Artículo 68

La Junta deberá rendir sus dictámenes ordinarios dentro de los quince días hábiles posteriores a la solicitud, salvo que por acuerdo de la Junta se decida ampliar dicho término hasta por otros quince días hábiles.

Durante el tiempo que el asunto se encuentre en conocimiento de la Junta no corren términos de prescripción para la potestad sancionatoria.

El criterio de la Junta es requisito esencial antes de poder aplicar las sanciones establecidas en el artículo 66. Superados los plazos establecidos anteriormente, que comprende la ampliación que acuerde la Junta, el órgano consultante podrá abocarse al conocimiento del asunto, y para tal efecto deberá vigilar porque la defensa del trabajador, si no ha sido ejercida ante la Junta, lo sea que ante dicho órgano. En este último caso, la prescripción no correrá hasta que se complete el expediente.

CAPÍTULO 8 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 69

Cuando el Director de Departamento conozca un hecho u omisión que pue-

da conducir a la imposición de una sanción disciplinaria, procederá conforme a este capítulo.

Artículo 70

El Director del Departamento respectivo hará la investigación preliminar que fuere necesaria a partir del hecho u omisión para determinar si existe un caso que deba instruirse formalmente, la cual deberá concluirse en un plazo improrrogable de 15 días hábiles.

Artículo 71

El Rector o los Vicerrectores respectivos podrán solicitar a la unidad que corresponda una investigación preliminar para determinar la procedencia de un procedimiento formal. Caso positivo, encargarán al Departamento de Recursos Humanos el procedimiento ordinario.

Artículo 72

Si la falta fuere leve y el hecho ameritare amonestación, previa audiencia escrita al servidor, por no menos de tres días, el Director respectivo impondrá la sanción dentro del mes siguiente al vencimiento de la audiencia, con copia al expediente personal del funcionario; salvo el caso del Artículo 66 inciso c de esta Convención, en el que requerirán previamente el criterio de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 73

Si el caso pudiere ameritar una suspensión o remoción con causa justificada, el Departamento solicitará al Departamento de Recursos Humanos una instrucción formal. El Departamento de Recursos Humanos deberá abrir el expediente dentro del quinto día hábil y podrá requerir la asistencia técnica de la Asesoría Legal.

Artículo 74

El Departamento de Recursos Humanos abrirá formalmente el expediente con una resolución que indique los cargos al funcionario.

Artículo 75

Si el servidor aceptare el cargo, el Departamento de Recursos Humanos hará el informe del caso y la recomendación que corresponda.

Artículo 76

Si el servidor no aceptare el cargo, o sólo lo aceptare en parte, deberá proponer prueba de descargo. En su caso, el Departamento de Recursos Humanos procederá a recibir las pruebas necesarias, con citación del servidor, el cual tendrá derecho a participar activamente en la recepción de pruebas.

Artículo 77

Concluida la recepción de las pruebas, el servidor podrá formular las conclu-

siones que estime procedentes. El Departamento de Recursos Humanos hará un informe del caso y la recomendación que corresponda.

El Departamento de Recursos Humanos decidirá sobre cada escrito que presente el interesado, y su resolución sólo tendrá revocatoria dentro del tercer día.

El informe del Departamento de Recursos Humanos deberá estar presentado a más tardar dos meses después de abierto el procedimiento formal, so pena de caducidad.

Artículo 78

Una vez concluido el informe correspondiente, el Departamento de Recursos Humanos lo dirigirá al Director de Departamento respectivo u otra autoridad solicitante, cuando se investiguen en procedimiento formal ordinario hechos graves sancionables con amonestación, suspensión o despido sin responsabilidad patronal, todo ello en resguardo del principio de confidencialidad. Para la aplicación de lo anterior se deberá proceder de la siguiente manera:

a- El Órgano Director dirigirá su informe al Superior Jerárquico cuando finalizada la investigación se determine que se trata de una amonestación por falta leve.

b- El acto que impone sanción tales como suspensión o un despido sin

responsabilidad patronal debe contenerse en un informe que se dirigirá a la Junta de Relaciones Laborales quien verificará el debido proceso.

c- La Junta de Relaciones Laborales emitirá criterio fundado y lo elevará a la Rectoría para su aplicación según corresponda.

Una vez impuesta la sanción de previo a su ejecución, la Junta de Relaciones Laborales conocerá y se pronunciará en el presente, en los procedimientos especiales señalados en los incisos c. y ch. del artículo 66 convencional. En los términos del artículo 68, párrafo primero, la Junta de Relaciones Laborales debe pronunciarse en el plazo de quince días hábiles, prorrogando excepcionalmente en igual plazo, en acto fundado y conforme a una resolución.

Artículo 79

En todos los casos en que el Departamento de Recursos Humanos recomienda una destitución a un Director, lo hará con copia del informe a la Rectoría.

Artículo 80

El plazo para sancionar se suspenderá mientras el asunto se encuentre en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, conforme a esta misma Convención.

Artículo 81

Durante las vacaciones colectivas, se suspenderán los plazos que corran o deban correr en favor o en contra del ITCR o de los trabajadores.

CAPÍTULO 9 CAUSALES DE DESPIDO

Artículo 82

Las únicas causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Instituto son:

a. Que el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra los representantes institucionales.

b. Que el trabajador cometa algunos de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ellos se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores.

c. Que el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra los representantes institucionales, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

ch. Que el trabajador sea condenado a prisión por sentencia firme por un

delito que tenga incidencia en sus funciones institucionales, o que sin tener incidencia en sus funciones sea condenado y sometido a prisión por más de seis meses.

d. Que el trabajador cometa delito contra la propiedad en perjuicio directo del Instituto o de miembros de la comunidad institucional.

e. Que el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.

f. Que el trabajador deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el mismo mes calendario. Será aplicable este inciso cuando el trabajador no justifique satisfactoriamente su inasistencia en un plazo de cinco días hábiles, a partir de su primera ausencia o no haya comunicado en forma expedita su inasistencia.

g. Que el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada, a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o que el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del Instituto, las normas que éste, o su representante en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que están ejecutando.

h. Que el trabajador haya inducido en error al Instituto, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados cuya falsedad sea posteriormente comprobada.

i. Que el trabajador ejecute su trabajo en forma tal que demuestre claramente su incapacidad o ineficiencia en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.

j. Que el trabajador, apercibido por una vez, reincida en las faltas establecidas en los incisos a, b, c, d y e, del artículo 72 del Código de Trabajo.

En el caso del inciso b no podrá entenderse como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, las críticas a los sistemas económico-sociales o a los regímenes políticos, que formulen los funcionarios académicos y administrativos en ejercicio de la libertad académica.

En el caso del inciso c cuando el trabajador se presente en un estado de los señalados, será obligación de su jefe inmediato referirlo para su tratamiento al Departamento de Trabajo Social y Salud del Instituto. Queda entendido que el trabajador se encuentra en libertad de aceptar o no el tratamiento que se le ofrece y que el objetivo de la atención en el Departamento de Trabajo Social y Salud no es establecer prueba médica del estado de

ebriedad o cualquier otra condición análoga del funcionario.

El Instituto, de acuerdo con sus posibilidades, pondrá en marcha un programa de medicina preventiva y educación en los campos de alcoholismo y farmacodependencia.

k. Que el funcionario sea condenado por sentencia ejecutoria por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal. Quedan exceptuados por este efecto los delitos consignados en los artículos 333 y 334 del referido Código.

l. Que el trabajador revele los secretos indicados en el inciso g del artículo 71 del Código de Trabajo o infrinja en el artículo 12 de la Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

ll. Que el trabajador de manera manifiestamente injustificada viole las obligaciones que la Ley Orgánica, el Estatuto Orgánico y los Reglamentos le señalen en cuanto a su condición de funcionario del Instituto.

CAPÍTULO 10 SEGURIDAD, HIGIENE Y RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 83

El Instituto se compromete a dar a conocer a sus trabajadores, sus obligaciones en materia de riesgos profesionales y proporcionar los medios de

asesorar a todas las dependencias en esta materia.

Artículo 84

Las partes convienen en crear una comisión de salud ocupacional que estará integrada por 4 miembros, 2 representantes institucionales y 2 de la AFITEC, cada uno de los cuales tendrá su respectivo suplente.

El encargado de la oficina de Salud Ocupacional será uno de los representantes institucionales en la Comisión y cumplirá las funciones de secretario ejecutivo.

Artículo 85

La Comisión de Salud Ocupacional podrá nombrar Comisiones Auxiliares de Salud Ocupacional en la Sede Regional de San Carlos, en el Centro Académico de San José o en cualquier otro centro de trabajo de la Institución. Dichas Comisiones Auxiliares estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del Instituto, los cuales le serán propuestos para tal efecto por las partes firmantes de esta Convención Colectiva, a requerimiento de la Comisión de Salud Ocupacional.

Artículo 86

La Comisión tendrá como finalidad:

a. Dictar las normas de seguridad e higiene ocupacional en el Instituto.

b. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades laborales en la Institución, y determinar las medidas para prevenirlas, las que deberá acatar el Instituto y hacerlas efectivas en el plazo que fije la Comisión.

c. Vigilar porque en los centros de trabajo se cumplan las normas de salud ocupacional.

ch. En caso de peligro inminente de la integridad física de los trabajadores, la Comisión podrá ordenar la suspensión inmediata de las labores de que se trate y la comunicará a la autoridad respectiva.

Artículo 87

El Instituto mantendrá una nómina actualizada de los trabajadores que realicen labores peligrosas, así como un control permanente en sus actividades.

Artículo 88

El Instituto establecerá estrictas medidas de control sobre los materiales peligrosos, y sobre el buen funcionamiento de los instrumentos de trabajo utilizados en su manejo y del equipo y útiles de protección personal requerido por los trabajadores.

Artículo 89

El Instituto se compromete a proveer de útiles y equipo de protección personal a todos aquellos trabajadores

que estén expuestos a accidentes de trabajo o a contraer enfermedades profesionales por la realización de labores peligrosas insalubres o al manejo de sustancias contaminantes o venenosas.

Artículo 90

La aplicación de las prácticas de prevención de accidentes así como el uso de los instrumentos de prevención de riesgos profesionales es obligatorio para todos los trabajadores que los necesiten de acuerdo con las labores que realicen.

Artículo 91

El Instituto establecerá la realización periódica de un examen médico para los funcionarios, especialmente para aquellos expuestos a riesgos del trabajo para quienes será obligatorio, todo de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Salud Ocupacional.

Artículo 92

El Instituto establecerá periódicamente, y de acuerdo con las prioridades establecidas por la Comisión de Salud Ocupacional, cursos que serán obligatorios para todo aquel personal que por la índole de su trabajo esté expuesto a accidentes o enfermedades profesionales.

Artículo 93

El Instituto establecerá periódicamente cursos de primeros auxilios para sus trabajadores.

Artículo 94

El Instituto mantendrá en los sitios recomendados por la Comisión de Salud Ocupacional un botiquín de emergencias para primeros auxilios.

Artículo 95

El Instituto procurará proporcionar a sus trabajadores los útiles e instrumentos necesarios para el normal desempeño de sus funciones.

Artículo 96

El Instituto deberá instalar casetas a los vigilantes, y proveer todo el equipo adecuado para el cumplimiento de sus funciones, según lo defina la Comisión de Salud Ocupacional, considerando las condiciones de trabajo de cada puesto.

Artículo 97

El Instituto se obligará a mantener los vehículos de su propiedad en condiciones de funcionamiento, seguras y eficientes.

Artículo 98

Cuando un cajero tenga que realizar trabajos en la noche o fuera de su Sede habitual de trabajo, o en lugares poco seguros, se le deberá brindar la debida protección.

Artículo 99

El Instituto, según lo establece el artículo 193 y subsiguientes del Código de Trabajo y Convenios Internacionales de la OIT, se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores mientras presten sus servicios o durante el tiempo que permanezcan en los centros de trabajo a disposición de la Institución. Además, hará los estudios del caso que permitan establecer en todos aquellos centros de trabajo los equipos necesarios para dar cumplimiento de las leyes y reglamentos de seguridad e higiene de trabajo.

Artículo 100

El Instituto mantendrá vigente un contrato de seguro obligatorio contra riesgos profesionales en el Instituto Nacional de Seguros, el cual protegerá a todos sus trabajadores, inclusive durante la realización de actividades deportivas, culturales y sociales que sean organizadas por el Instituto o sus representantes.

Artículo 101

El Instituto mantendrá asegurados sus vehículos. Cuando quien conduzca un vehículo tenga un accidente, solo si se le demuestra culpa al servidor, corresponderá a éste el pago del deducible del seguro. Si hubiere juicio, el Instituto atenderá la defensa del servidor y brindará la garantía de excar-

celación en su caso. El Instituto podrá, dependiendo de la situación, suscribir la póliza de excarcelación por eventualidades derivadas de la ejecución de las funciones de estos trabajadores.

CAPÍTULO 11 SALUD

Artículo 102

El Instituto mantendrá el servicio de atención médica a sus trabajadores en las instalaciones de las Sedes de Cartago, San Carlos y Centro Académico, mediante la modalidad de médico de empresa que tiene establecida con la Caja Costarricense de Seguro Social.

Para ello destinará un número de horas médico que permita la atención mínima adecuada, todo dentro de sus posibilidades presupuestarias.

CAPÍTULO 12 INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Artículo 103

Durante las incapacidades que tengan los trabajadores otorgadas por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, el trabajador recibirá como salario el monto equivalente al último salario ordinario devengado. En el caso de los trabajadores que ganan horas extra en forma habitual se le sumará al salario el promedio del tiempo extraordinario de los últimos tres meses. El

Instituto percibirá el subsidio que otorgan dichas Instituciones.

El trabajador tendrá derecho a recibir el pago completo de aguinaldo y vacaciones sin descuento de períodos de incapacidad.

El Instituto reconocerá como incapacidades las otorgadas por médicos particulares con un máximo de hasta tres días consecutivos o cuatro alternos por semestre.

Artículo 104

En caso de incapacidades por enfermedad o accidente, calificada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto continuará pagando el salario al trabajador, una vez terminado el subsidio de parte de la Institución aseguradora. Este pago no podrá excederse por más de ciento cuatro semanas, tomando en cuenta el período subsidiado por la Institución aseguradora a que se refiere el artículo 103 de esta Convención. Este beneficio solo podrá concederse nuevamente si se ha trabajado efectivamente por lo menos seis meses consecutivos luego de haberlo disfrutado la última vez, si el ITCR concedió por lo menos seis meses de salario.

Artículo 105

Cuando se dé por terminado el Contrato de Trabajo por parte del Instituto con causa justa, si el trabajador es-

tá o resulta incapacitado en la fecha en que se dio por terminado dicho contrato, solo tendrá derecho a recibir, a partir de dicha fecha, el subsidio que le otorguen la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros de acuerdo con sus propios reglamentos.

Artículo 106

Si un trabajador resultare con incapacidad permanente, así calificada por la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros y no tiene aún derecho a acogerse a un régimen de pensión extraordinario, el Instituto concederá el 75% del salario ordinario devengado, hasta por el tiempo necesario para que el trabajador tenga derecho a acogerse a algún régimen de pensión extraordinario. Todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 107

La cancelación de los montos a que se refieren los artículos 103 y 105 se hará en la forma de pago habitual para el personal.

El monto por pagar será el promedio de los últimos tres meses que devengaba el trabajador al momento de incapacitarse, más los reajustes que se vayan dando en el tiempo por concepto de aumento en el costo de la vida. En este caso, cuando se reajuste la base salarial también se incrementarán los pluses que tienen relación

directa con la base. Esta norma se aplicará a partir del momento en que la Institución asuma el pago total. Lo dispuesto en los artículos 104 y 106 se otorgará sin perjuicio del vencimiento de los contratos a plazo fijo.

Artículo 108

Cuando por el estado de salud de un trabajador, debidamente comprobado y a recomendación del Departamento de Trabajo Social y Salud del Instituto o del Instituto Nacional de Seguros, sea necesario variarle las tareas, el Instituto agotará todos los medios para realizar su traslado de excepción adecuado, por un mínimo de dos veces.

Artículo 109

Las trabajadoras que se encuentren en período pre y post parto, disfrutarán obligatoriamente de una licencia remunerada de ciento veinte días naturales. Para acogerse a este derecho las trabajadoras disfrutarán de treinta días antes del parto y noventa días después de éste. En caso de que el parto sea múltiple, la trabajadora disfrutará de treinta días de licencia remunerada por cada hijo adicional.

En caso de parto prematuro viable, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar acumulativamente del plazo que le correspondía como licencia prenatal.

En caso de aborto no intencional o fallecimiento del niño, la trabajadora disfrutará de una licencia remunerada

por el período que señale la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 110

En caso de adopción de menores se aplicará la normativa del artículo 95 de la Ley 7142 de la Ley de Promoción e Igualdad de la Mujer, el cual establece:

Al mismo descanso de tres meses tendrá derecho la trabajadora que adopte un menor de edad para que ambos tengan un período de adaptación. En tal caso, el descanso 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 el caso de adopción múltiple, los beneficios anteriores se aumentarán en un 50%.

Artículo 111

Toda madre que labore a tiempo completo en época de lactancia comprobada mediante certificación médica bimestral por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social dispondrá de media hora dos veces al día o la proporción correspondiente si labora jornada parcial con el objetivo de amamantar a su hijo. Tales intervalos serán considerados como tiempo de

trabajo efectivo, y podrán ser acumulados por la trabajadora si así lo desea, al final de cada fracción de su jornada, o ambos al inicio o al final de la jornada laboral.

Artículo 112

Vencida la licencia por maternidad, la trabajadora podrá acogerse a un permiso sin goce de salario hasta por un año, y mantendrá su puesto al regreso. El permiso podrá ser de jornada parcial, en casos muy calificados y cuando las circunstancias de trabajo lo permitan.

Para todos los efectos, si el permiso es total, se considerará como suspendida la relación laboral de las trabajadoras que se acojan a este beneficio.

CAPÍTULO 13 LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 113

El Instituto podrá otorgar permiso, previo acuerdo con la AFITEC, para que ésta promueva y realice actividades educativas, informativas, culturales y deportivas.

Artículo 114

El Instituto concederá permiso sin goce de salario al trabajador que sufre detención o prisión, con motivo de la investigación de un supuesto delito, por todo el tiempo que se prolongue esta situación.

Artículo 115

El Instituto otorgará licencia con goce de salario en los días subsiguientes inmediatos al evento en los casos que se indican a continuación:

a. Por nacimiento de un hijo, tres días hábiles al padre; en caso de parto múltiple la licencia será de cinco días hábiles.

b. Por adopción de un hijo, tres días hábiles al padre.

c. Por fallecimiento del cónyuge, compañero(a) del funcionario(a): cinco días hábiles si el deceso ocurriera dentro del país y diez días hábiles si acaeciera fuera de éste y el funcionario se desplaza.

ch. Por fallecimiento del padre, la madre, hijo o hermano del funcionario: cinco días hábiles si el deceso ocurriera dentro del país y diez días hábiles si acaeciera fuera de éste y el funcionario se desplaza.

d. Por fallecimiento de alguno de los padres del cónyuge del compañero(a): un día hábil de común acuerdo con el jefe inmediato.

e. Por matrimonio de un funcionario o funcionaria: cinco días hábiles.

f. Por hospitalización de alguno de los padres, hijos, cónyuge o compañero, se concederá permiso con goce de salario, al funcionario, de común acuerdo entre éste y su superior res-

pectivo, para traslados y otras diligencias urgentes.

g. Por sucesos que afecten gravemente la vivienda del trabajador, hasta cinco días hábiles. El hecho debe ser calificado por el superior inmediato y comunicado al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 116

Si el trabajador se ausentare de sus labores por fuerza mayor sin previo aviso, deberá avisarlo a su jefe inmediato apenas le sea posible y comprobar la existencia de la causa por escrito en un plazo no mayor de tres días hábiles, a partir del día en que cese la causa, aportando las pruebas respectivas a su jefe inmediato, quien decidirá si admite o no la justificación.

Artículo 117

El Instituto procurará, en estricta consideración a las posibilidades y conveniencia institucional y de acuerdo con el reglamento aprobado al efecto:

a. Otorgar licencia a los funcionarios de tiempo completo y nombrados en propiedad, para asistir a lecciones en instituciones de educación técnica y superior hasta por 10 horas semanales.

b. Otorgar apoyo para realizar sus tesis o actividades de graduación a funcionarios.

Artículo 118

El Instituto podrá conceder licencia sin goce de salario a un funcionario, siempre y cuando no se afecte sustancialmente el normal desarrollo de las actividades a cargo de la dependencia en que éste labore o que su separación no signifique discontinuar una labor en perjuicio de la Institución, de acuerdo con la normativa correspondiente.

CAPÍTULO 14 BENEFICIOS ECONÓMICOS

Artículo 119

Al concluir un contrato de trabajo por acuerdo mutuo, incapacidad permanente, pensión o muerte, el Instituto deberá pagarle al trabajador o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año o fracción no menor de seis meses laborado en el Instituto, hasta por dieciocho años. La calificación de mutuo acuerdo la hará el Consejo Institucional, a propuesta fundamentada del Rector. Para los efectos del cálculo de la suma por cancelar se tomará el promedio de los salarios nominales de los últimos seis meses de relación laboral.

Para los efectos del párrafo anterior, el contrato de trabajo concluirá con la aprobación en firme del acuerdo mutuo por parte del Consejo Institucional, salvo convenio en contrario de las partes.

En los casos de cesación con pago de cesantía a causa de pensión, jubilación o muerte de servidores incapacitados o con beca, el pago se calculará con base en el último salario que hubiere devengado el servidor como si hubiere estado efectivamente trabajando.

Se entiende que existe beca del Instituto Tecnológico de Costa Rica cuando el servidor haya suscrito el respectivo contrato de beca con el Instituto.

Artículo 120

Cuando un trabajador en servicio del Instituto falleciere, el Instituto aportará como subsidio para gastos de funeral, una suma equivalente al 50% de la cuota de Socorro Mutuo que voluntariamente aportan los trabajadores, cuya administración está a cargo del Departamento de Recursos Humanos. Dicha suma será girada a los parientes del trabajador siguiendo el orden estipulado en el artículo 85 del Código de Trabajo y previa presentación del certificado de defunción.

Artículo 121

El Instituto procurará entregar anualmente uniforme o gabachas, según sea del caso, a todos los trabajadores que por la índole de su trabajo requieran vestimenta especial, de acuerdo con las prioridades

establecidas por la Comisión de Salud y las normas vigentes. Para la confección del uniforme se escuchará el criterio al respecto por parte de los trabajadores de la Unidad de Trabajo que se trate.

Artículo 122

Todo trabajador del Instituto, su cónyuge e hijos, así como sus dependientes, tendrán derecho a que se les asigne exenciones de pago de matrícula y derechos de estudio conforme al Reglamento respectivo y al resultado de los estudios socioeconómicos que realice el órgano correspondiente.

Artículo 123

Los trabajadores que ocupen el puesto de cajero o que tengan relación con recepción de dinero, trámite de fondos y valores, compras y pagos a cargo de la Institución con dinero efectivo o mediante valores y elaboración de reportes diarios sobre dichos recursos, tendrán una tolerancia contable de ¢ 5 000,00 (cinco mil colones) semestrales para cubrir las diferencias de caja. Esta operará únicamente cuando el trabajador reporte y registre la diferencia el mismo día en que se produce. Si el conjunto de las diferencias del semestre sobrepasa el monto señalado, estas deberán ser cubiertas por el funcionario. La suma en referencia debe ser revisada anualmente.

Cuando varios funcionarios ocupen el cargo en una misma caja receptora durante un mismo semestre, la tolerancia contable a que se refiere este artículo se aplicará proporcionalmente al tiempo servido por cada uno.

Para efecto del cómputo de semestre, se considerarán semestres calendario, es decir, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 124

El Instituto establecerá incentivos para los trabajadores de la Sede de San Carlos, en casos especiales y a juicio de la Institución, de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe el Consejo Institucional, la cual contemplará los derechos adquiridos que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede.

Artículo 125

El Instituto procurará reajustar anualmente el monto de las asignaciones a los becarios, de conformidad con el estudio técnico correspondiente, elaborado bajo la responsabilidad del Comité de Becas.

Artículo 126

El Instituto procurará otorgar una asignación adicional a los becarios en el mes de diciembre, de acuerdo con lo que se estipule para tal efecto en el Reglamento de Becas.

Artículo 127

El Instituto podrá reconocer el beneficio de Dedicación Exclusiva conforme con la reglamentación respectiva.

Artículo 128

El Instituto se compromete a emitir, dentro del término de dos años, el anteproyecto del beneficio del año sabático para el personal profesional académico.

Artículo 129

Para los efectos que están bajo el control directo de la administración (ascensos, pago de preaviso y auxilio de cesantía, anualidades, cálculo de vacaciones) se entenderá como ininterrumpida la relación laboral de aquellos trabajadores que sean o hayan sido becados por el Instituto.

Artículo 130

El Instituto velará porque los servicios de transporte que se brinde a los trabajadores que laboren en las Sedes de Cartago y San Carlos, se realicen en forma eficiente. A los incrementos en las tarifas de dichos servicios, se les aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 3 de la presente Convención Colectiva.

Artículo 131

A los trabajadores del Instituto, que por haber servido jornada extraordinaria, terminen ésta después de las

10 p.m. y antes de las 6 a.m., el Instituto les proveerá los medios de transporte necesarios hasta su casa o hasta la terminal de buses respectiva, en caso de que haya servicio a esa hora.

Artículo 132

El Instituto procurará establecer condiciones adecuadas para que los trabajadores que así lo requieran dispongan de un sitio o cocineta para tomar un refrigerio en zonas cercanas a sus respectivos lugares de trabajo.

Artículo 133

El Instituto, con fundamento en sus posibilidades financieras, analizará la factibilidad de crear y mantener en funcionamiento centros infantiles en sus sedes que se encargarán de la atención y formación integral de los hijos de los trabajadores, durante el tiempo que éstos laboren en la Institución, de acuerdo con las políticas y reglamentos que apruebe el Consejo Institucional.

CAPÍTULO 15 GARANTIAS SINDICALES

Artículo 134

El Instituto se compromete a conceder permiso con goce de salario a sus trabajadores para que asistan a cursos, seminarios, congresos, conferencias y otros, relativos a cuestiones sindicales, a propuesta del Comité Ejecutivo de AFITEC, ya sea dentro o fuera del país, y hasta por un monto

total máximo de sesenta días al año si se realiza en el país y hasta por un monto total de cincuenta días al año si se realiza en el extranjero.

Corresponderá al Comité Ejecutivo de la AFITEC disponer de dichos tiempos bajo las siguientes condiciones:

a. El beneficiario, de común acuerdo con su superior jerárquico, readecuará la ejecución de las actividades y programas de trabajo a su cargo. En caso de que la readecuación no sea posible, el superior jerárquico comunicará por escrito al Comité Ejecutivo de la AFITEC, las razones para negar el permiso.

b. La solicitud será planteada con el tiempo suficiente para que se pueda cumplir con lo dispuesto en el inciso anterior.

Lo dispuesto en el inciso anterior. c. En ningún caso los montos de tiempo serán acumulables de un año a otro.

Los superiores jerárquicos que concedan permisos al tenor de lo dispuesto en este artículo lo comunicarán al Departamento de Recursos Humanos para el control respectivo.

Artículo 135

Será absolutamente nulo e ineficaz todo acto de la administración que perjudique a los representantes sindicales por:

a. Su condición de tales.

b. Las actividades que desarrollen en el ejercicio de sus funciones dentro de sus alcances de los artículos 139 y 141 de esta Convención.

En todos los casos, el Instituto se compromete a aplicar lo establecido en el Convenio 135 y recomendación 143 de la OIT ratificados por el Gobierno de Costa Rica.

Artículo 136

Será absolutamente nula e ineficaz cualquier actuación de la administración que perjudique a un trabajador por su condición de afiliado o por las actividades que conforme a la Ley y esta Convención Colectiva realice o haya realizado para la AFITEC.

Artículo 137

a. El Instituto tramitará las deducciones en el salario de sus funcionarios, por motivo de afiliación o desafiliación a la AFITEC únicamente a solicitud del interesado y mediante comunicación escrita de la AFITEC.

b. El Instituto deducirá del salario a los afiliados las cuotas extraordinarias que apruebe la Asamblea General de la AFITEC siempre y cuando el Comité Ejecutivo comunique al Departamento de Recursos Humanos el acuerdo correspondiente.

c. También se compromete el Instituto a deducir del salario de los trabajadores toda suma adicional que éstos autoricen a favor de la AFITEC o del ente que ésta señale.

ch. La Tesorería del Instituto girará mensualmente por medio de cheque a la AFITEC, el monto total de las deducciones realizadas, acompañado por la nómina respectiva. Dicha nómina contendrá: nombre, número de empleado y monto de deducción.

d. Cuando por actuación imputable al Instituto no se hicieren las retenciones respectivas, éste deberá cubrir las a la AFITEC.

e. El Instituto informará por escrito a la AFITEC, a solicitud de la misma, de cualquier variación de las condiciones laborales de los trabajadores, excepto cuando la autoridad competente la considere de carácter confidencial o de circulación restringida, en cuyo caso deberá contarse con autorización expresa del trabajador para brindar la información.

Artículo 138

El Instituto garantizará la libertad de información escrita a la AFITEC, sobre asuntos de interés sindical. Las publicaciones deberán llevar la identificación de la AFITEC.

Artículo 139

El Instituto se compromete a conceder permiso por el tiempo necesario y con goce de salario, a los trabajadores que tengan algún cargo de representación en aquellas instancias previstas por la presente Convención, así como en todas aquellas instancias institucionales en que la AFITEC tenga participación. Dichos permisos se darán bajo las condiciones estipuladas en el artículo 134. La variación de los programas de trabajo, consecuencia de la aplicación de este artículo, deberá fijarse de previo para delimitar la responsabilidad de las partes.

Artículo 140

Todo aquel que goce de algún tipo de licencia sindical, prevista en la presente Convención, deberá laborar efectivamente para el Instituto un mínimo del 50% de la jornada por la que está contratado.

Artículo 141

El Instituto concederá los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de las funciones sindicales:

- Hasta por dos y medio tiempos completos mensuales no acumulables, en total, para que se distribuyan entre los miembros del Comité Ejecutivo, conforme este lo disponga.
- Hasta treinta horas por semana, no acumulables, a distribuir entre los miembros de los Comités Seccionales debidamente acreditados por la AFITEC.

c. Hasta medio tiempo para que sea distribuido entre los representantes de AFITEC ante organizaciones nacionales e internacionales de segundo o tercer grado a las que ellas está afiliada, con un máximo de ocho horas mensuales no acumulables por representante.

d. Adicionalmente, el Instituto concederá permiso a los dirigentes sindicales para asistir a la Comisión de Seguridad Ocupacional y a la Junta de Relaciones Laborales.

En relación con este artículo se aplicará lo dispuesto en el Artículo 134, inciso a, únicamente en cuanto a su primera parte.

Artículo 142

El Instituto también concederá licencia con goce de salario hasta por un tiempo completo cuando exista un asunto que requiera atención extraordinaria por sus implicaciones laborales, y corresponderá a la Junta hacer la respectiva calificación mediante votación unánime. El Comité Ejecutivo de la AFITEC comunicará al Rector la lista de representantes sindicales, que atenderán el asunto, que en ningún caso excederá el número de miembros de dicho Comité. Corresponderá, a la Junta de oficio o a petición de partes, determinar el momento de finalización de la licencia.

Artículo 143

El Instituto otorgará a la AFITEC una partida anual para el pago de la contratación de un asesor legal, entendiéndose que la relación laboral de la persona que la organización sindical determine, no obligará en forma alguna a la Institución. El Instituto cubrirá mediante dicha partida el pago de medio tiempo, de conformidad con la categoría que corresponda según las normas de contratación del personal profesional del Instituto, y la girará a la AFITEC anualmente.

Artículo 144

El Instituto otorgará permiso a los afiliados de la AFITEC, para que asistan a las Asambleas Ordinarias que ésta convoque, debiendo la AFITEC en estos casos avisar a la Rectoría con 5 días hábiles de anticipación. También podrá otorgar permiso a los afiliados para asistir, en casos de urgencia o fuerza mayor, a asambleas extraordinarias convocadas por el Comité Ejecutivo de AFITEC siempre y cuando se cuente con la autorización expresa de la Rectoría. En este caso, la AFITEC solicitará el permiso correspondiente con al menos 24 horas de antelación.

Artículo 145

El Instituto facilitará a la AFITEC en la Sede Central, Centro Académico y Sede Regional de San Carlos, un local adecuado para el cumplimiento de sus propios fines. Permitirá también el uso de auditorios y otros recintos que posee el Instituto previa comuni-

cación de la AFITEC a la administración.

Artículo 146

El Instituto prestará facilidades a la AFITEC para que pueda hacer uso de los servicios de computación y servicios audiovisuales para el cumplimiento de sus propios fines. Igualmente facilitará sus vehículos para el desempeño de sus funciones sindicales. La AFITEC se acogerá a las disposiciones reglamentarias vigentes, cuando ocupe cualesquiera de estos servicios y corresponderá a la Rectoría otorgar las autorizaciones pertinentes. El uso de equipos e instrumentos se regirá por la normativa vigente.

CAPÍTULO 16 DISPOSICIONES FINALES

Artículo 147

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres años, sin perjuicio de que una de las partes solicite renegociar uno o varios artículos de la misma. Empezará a regir a partir de su firma. Las partes se comprometen a renegociar los términos de la Convención Colectiva al vencimiento del plazo de ésta.

Artículo 148

Todos los derechos individuales o colectivos consagrados en esta Convención Colectiva son irrenunciables y el Instituto los respetará como derechos

adquiridos desde el momento de la suscripción de la misma.

Los trabajadores mantienen los beneficios derivados de sus contratos individuales, el uso y la costumbre que favorecen al trabajador y al buen desempeño en la Institución, así como los derivados de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, en el Estatuto Orgánico del Instituto o en cualquier otra legislación vigente en el país.

Artículo 149

El Instituto, a solicitud de organismos estatales, organizaciones de desarrollo, asociaciones de carácter cultural, científico, deportivo o artístico, por medio de la Rectoría, podrá otorgar permiso con goce de sueldo y otras ayudas a los trabajadores que deban viajar al exterior o interior del país, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo del Instituto. Los mismos viajarán en calidad de integrantes de delegaciones de esta naturaleza y en representación del Institución o de los organismos citados, no pudiendo recibir remuneración adicional alguna.

Artículo 150

El Instituto cubrirá a sus trabajadores sus gastos correspondientes a viáticos y transporte, dentro y fuera del país, cuando se encuentren en cumplimiento de funciones institucionales, de conformidad con lo estipulado en el Reglamento de Gastos de Viaje y de

Transportes, emitido por la Contraloría General de la República.

Los montos deberán ser presupuestados anualmente.

Artículo 151

Cuando la Rectoría conociere de algún recurso individual o colectivo de índole laboral, deberá resolver en un plazo no mayor de treinta días hábiles. En caso de silencio, al finalizar este término, se tendrá por agotada esta instancia.

Artículo 152

De conformidad con el artículo 61 de la Constitución Política y el inciso a del artículo 369 del Código de Trabajo, los trabajadores del Instituto, una vez agotado el procedimiento de conciliación, tendrán derecho a recurrir a la huelga en los términos establecidos en el artículo 518 del Código de Trabajo.

Artículo 153

El Instituto reconocerá para los efectos de los beneficios contemplados en la legislación nacional y en la presente Convención Colectiva, la continuidad de la relación laboral de sus trabajadores que provengan de otros centros universitarios estatales nacionales de enseñanza superior, previo ajuste de los regímenes contractuales a efecto de adecuar la contratación a la normativa institucional.

Artículo 154

Lo dispuesto en esta Convención se entenderá sin perjuicio de la obligación de tener por vinculante la jurisprudencia de la Sala Constitucional.

CAPÍTULO 17 TRANSITORIOS ESPECÍFICOS

TRANSITORIO AL ARTICULO 19

La Comisión del Consejo Institucional, en conjunto con la Junta de Relaciones Laborales, presentará una propuesta de modificación al artículo 19 (17 antiguo) en un plazo de tres meses.

TRANSITORIO AL ARTICULO 29

Dentro de los doce meses siguientes a la vigencia de esta Convención Colectiva, el Departamento de Recursos Humanos deberá elaborar el Manual de Puestos debidamente actualizado para ser aprobado por el Consejo Institucional.

TRANSITORIO AL ARTICULO 30

El reglamento mediante el cual se regirán los concursos internos y externos para llenar plazas vacantes será elaborado por el Departamento de Recursos Humanos dentro de los dos meses siguientes a la vigencia de esta Convención y enviado para su aprobación al Consejo Institucional.

TRANSITORIO AL ARTICULO 40

Ambas partes, propondrán, en un plazo de tres meses, la normativa que se aplicará en los casos a que hace referencia este artículo.

TRANSITORIO AL ARTICULO 41

La normativa a que se refiere este artículo deberá ser elaborada y aprobada en un plazo de seis meses a partir de la suscripción de esta Convención Colectiva.

TRANSITORIO AL ARTICULO 119

En caso de que se modifique el sistema de pago de cesantía vigente, el Instituto se compromete a negociar con la AFITEC el tope aquí establecido.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

TRANSITORIO -1

Quedan derogadas todas las actuaciones y resoluciones del Consejo Institucional, Rectoría y Vicerreectorías que contravengan las disposiciones de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO 2

Para el conocimiento de todos los trabajadores, el Instituto se compromete a publicar mil ejemplares de la presente Convención Colectiva: de los cuales 700 serán distribuidos por la AFITEC y 300 por el Instituto, en el término de un mes a partir de su firma.

SE ACUERDA:

a. Comunicar. ACUERDO FIRME.

Aprobado en Asamblea General Extraordinaria de AFITEC 01-2017 celebrada el 8 de febrero 2017.