

*Olga
Alejandra
Stangelito
Kamin
Mauricio*



GACETA DEL TECNOLÓGICO

Director: Mauro Murillo Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica Número 51 Abril 1991

SEGUNDA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN EL ITCR

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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.

ARTICULO 2

Con fundamento en el artículo 62 de la Constitución Política de Costa Rica y el artículo 54 y siguientes de 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.

ARTICULO 3.

Con fundamento en el artículo 15 de la Ley Orgánica, en el Instituto el régimen de empleo es de naturaleza privada, que se registrará 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 de 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 44 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.

ARTICULO 4

Esta Convención Colectiva beneficia a todos los trabajadores del Instituto, independientemente del lugar donde presten sus servicios y del tipo 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.

CAPITULO II JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 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.

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.

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.

Las partes se comprometen a estudiar y negociar posteriormente el asunto relativo a la jornada mixta de trabajo.

ARTICULO 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, podrá someterlo a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 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.

ARTICULO 8

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 10

Si un trabajador del Instituto tuviera 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 extras tendrá derecho a compensar di-

chas horas en tiempo, de común acuerdo con el jefe inmediato cuando los traslados se efectúen fuera de la jornada ordinaria.

CAPITULO III FERIADOS Y VACACIONES

ARTICULO 11

Se considerarán feriados para los trabajadores del Instituto los días establecidos en el Código de Trabajo, artículo 147: Domingos, 1º de enero, 19 de marzo, Jueves y Viernes Santo, 11 de abril, 1º de mayo, Jueves de Corpus Christi, 29 de junio, 25 de julio, 2 y 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.

Además, se considerarán feriados aquellos días, horas o fracciones en que la autoridad competente declare la suspensión total de labores de las dependencias bajo su autoridad y aquellos días que se decreten de asueto 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.

ARTICULO 12

El Instituto concederá a sus trabajadores 31 días hábiles de vacaciones anuales.

Las vacaciones se concederán en bloques así: tres días en Semana Santa, diez días hábiles en julio que coincidan con las vacaciones escolares nacionales y 18 días a finales y principio del año. El disfrute de vacaciones del personal, que por la naturaleza de su trabajo, no pueda hacerlo en la forma anteriormente dispuesta, será programado de común acuerdo con el trabajador.

Para efecto del cómputo de vacaciones no se tomarán en consideración los sábados y días feriados. En ningún caso se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones. Este derecho es imprescriptible.

Adicionalmente, 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.

ARTICULO 13

Las licencias con goce de salario establecidas en el artículo 95 con excepción de sus incisos c), ch) y d), interrumpirán el disfrute de vacaciones, cuando los eventos coincidan con éstas.

ARTICULO 14

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.

ARTICULO 15

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 hagan 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.

ARTICULO 16

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 considerará como vacaciones laborales, las del curso.

ARTICULO 17

El Instituto asumirá el pago de 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.

CAPITULO IV SALARIOS

ARTICULO 18

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.

ARTICULO 19

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.

ARTICULO 20

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, se-

gún 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 cada vez que acumulen 6 años de laborar en él. Los funcionarios no profesionales comprendidos en el correspondiente escalafón, continuarán regidos por el acuerdo del Consejo Institucional, Sesión 1522, del 19 de diciembre de 1990.

ARTICULO 21

El Instituto reconocerá la antigüedad en su salario base a todos los trabajadores que hayan servido en las Universidades Nacionales Estatales de acuerdo con lo establecido en el Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal.

El Instituto reconocerá la antigüedad acumulada en otras instituciones y empresas públicas hasta un máximo de 10 años y a razón del 2% del salario base por cada anualidad, siempre que se trate de años completos servidos acumulados los diversos períodos en su caso, y de jornada no inferiores a medio tiempo.

La antigüedad se reconocerá salvo que ese tiempo o parte haya sido reconocida a título de experiencia, con el correspondiente reconocimiento salarial.

CAPITULO V NORMAS DE ADMINISTRACION LABORAL

ARTICULO 22

El Instituto contratará preferentemente a sus trabajadores mediante el contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si el Instituto requiere contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, la unidad respectiva deberá obtener previamente la autorización 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.

El Instituto no contratará, bajo ninguna circunstancia, trabajadores mediante el sistema de solicitud de bienes y servicios. Realizada una contratación mediante tal procedimiento, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Junta su pronunciamiento al efecto, con el obje-

to 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 los casos de docentes y cuando hubiere inopia comprobada, se podrá nombrar por tiempo definido hasta por un semestre. Quienes por razones de inopia fueran nombrados consecutivamente hasta por 3 semestres, salvo que no reúnan algún requisito legal obligatorio, se tendrán por nombrados a tiempo indefinido si la contratación fuera de al menos medio tiempo.

ARTICULO 23

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

ARTICULO 24

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 dos 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 a los puestos de Encargado de la Secretaría del Consejo Institucional y Director de la Oficina de Prensa.

ARTICULO 25

Las funciones y requisitos establecidos en el Manual de Puestos solo podrán modificarse mediante la correspondiente resolución de la Rectoría que así lo dispon-

ga, basada en estudio del Departamento de Recursos Humanos, la cual deberá ser debidamente publicada.

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

ARTICULO 26

Los concursos internos y externos para llenar las plazas vacantes establecidas en los artículos 23 y 24 anteriores, se regirán en todos los casos por el Reglamento que elabore y apruebe la Institución en un plazo de seis meses, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

ARTICULO 27

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

ARTICULO 28

En los concursos internos podrán participar los funcionarios que estén ocupando puestos en propiedad, y aquellos que tengan como mínimo seis meses de trabajar a plazo o en forma interina ininterrumpidamente. Se considerará que no interrumpen la continuidad, los períodos no trabajados menores de treinta días.

ARTICULO 29

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.

ARTICULO 30

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.

ARTICULO 31

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.

ARTICULO 32

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.

ARTICULO 33

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.

ARTICULO 34

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

ARTICULO 35

La acción de personal de todo cambio de 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 44 de esta Convención Colectiva.

ARTICULO 36

Cuando un trabajador considere que sus funciones han variado sustancialmente de manera permanente, podrá solicitar al Departamento de Recursos Humanos la reasignación correspondiente siempre y cuando reúna los requisitos del puesto que se le asigne. Transcurridos dos meses sin que el trabajador sea notificado de la resolución dictada, o en su caso, si dicha resolución fuese desfavorable a sus pretensiones, podrá el interesado someter el caso a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. El acuerdo que por unanimidad tome la Junta será de acatamiento obligatorio para la institución.

ARTICULO 37

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.

ARTICULO 38

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 cualquiera 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.

ARTICULO 39

De las acciones de personal que impliquen sanciones o finalización de contrato de nombramientos a plazo, se enviará copia a la AFITEC. Al concluir un nombramiento a plazo, el Departamento de Recursos Humanos confeccionará una acción de personal con copia a la AFITEC.

ARTICULO 40

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.

ARTICULO 41

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.

ARTICULO 42

El Instituto deberá presupuestar anualmente todas sus plazas en 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.

ARTICULO 43

Toda evaluación que se realice sobre la actividad de los trabajadores del Instituto para efectos curriculares o del régimen de méritos respectivos deberán 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.

ARTICULO 44

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. Organo 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 hecho señalados.
- d. Efectos de la actuación o resolución.
- e. Los recursos procedentes, plazos correspondientes y órgano competente para resolverlos.

ARTICULO 45

Cuando por causas no imputables al trabajador el Instituto, le gire sumas mayores a las que corresponden, las mismas serán reintegradas de conformidad con las siguientes reglas:

- a. La suma adeudada será deducida en cuatro mensualidades sin que en ningún caso se afecte más del 10% del salario mensual.
- b. La suma adeudada no devengará interés alguno.
- c. El trabajador deberá ser debidamente notificado por escrito, y por lo menos con dos semanas de anticipación del reintegro que se va a efectuar por el pago en exceso ocurrido.

- ch. Regirá una prescripción de seis meses a favor del trabajador contados a partir del momento en que la Institución se entere del pago en exceso. Sin embargo, solo podrá cobrarse lo pagado en exceso en los últimos seis meses.

ARTICULO 46

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 cinco años de impuesta la misma.

ARTICULO 47

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.

CAPITULO VI ESTABILIDAD LABORAL

ARTICULO 48

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.

ARTICULO 49

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 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.

ARTICULO 50

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 de más 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.

ARTICULO 51

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.

ARTICULO 52

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.

CAPITULO VII JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 53

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.

ARTICULO 54

La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por cuatro miembros. Dos representantes de la AFITEC, dos representantes del Instituto; 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.

ARTICULO 55

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.

ARTICULO 56

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.

ARTICULO 57

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 AFITEC 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.

ARTICULO 58

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 62.

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.

ARTICULO 59

El libro de actas será foliado. En las actas constatará 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.

ARTICULO 60

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 del transporte correspondientes. El Instituto asignará personal para el desempeño de las funciones de la Junta.

ARTICULO 61

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 (incisos 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 justifique 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 para dictaminar de la Junta 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.

ARTICULO 62

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.

ARTICULO 63

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 61. 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 ante dicho órgano. En este último caso, la prescripción no correrá, hasta que se complete el expediente.

CAPITULO VIII CAUSALES DE DESPIDO

ARTICULO 64

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 hechos 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 se están ejecutando.
- h. Que el trabajador haya inducido a error al Instituto, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales 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 de l 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 a sus posibilidades, pondrá en marcha un programa de medicina preventiva y educación en los campos del alcoholismo y farmoco dependencia.

- 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.
- I. 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.
- II. Que el trabajador de manera manifiesta injustificada viole las obligaciones que la Ley Orgánica, el Estatuto Orgánico y los Reglamentos le señalaren en cuanto a su condición de funcionario del Instituto.

CAPITULO IX SEGURIDAD, HIGIENE Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULO 65

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.

ARTICULO 66

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.

ARTICULO 67

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.

ARTICULO 68

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.

ARTICULO 69

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

ARTICULO 70

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.

ARTICULO 71

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.

ARTICULO 72

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.

ARTICULO 73

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.

ARTICULO 74

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.

ARTICULO 75

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

ARTICULO 76

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

ARTICULO 77

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

ARTICULO 78

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.

ARTICULO 79

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

ARTICULO 80

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.

ARTICULO 81

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.

ARTICULO 82

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.

ARTICULO 83

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 excarcelación 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.

CAPITULO X SALUD

ARTICULO 84

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.

CAPITULO XI INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

ARTICULO 85

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 subsidio el monto equivalente a su salario completo, según lo estipulado en el artículo 87 de esta Convención. Queda el Instituto autorizado para cobrar a la Institución que corresponda el monto que haya pagado al trabajador.

El Trabajador tendrá derecho a percibir el pago completo de aguinaldo y vacaciones, sin descuento de períodos de incapacidad cuando éstas superen los treinta días naturales consecutivos. En caso de prórrogas de incapacidad, estas se considerarán consecutivas cuando entre una y otra medie un lapso de hasta tres días.

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

ARTICULO 86

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 subsidio equivalente al salario completo 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 85 de esta Convención.

ARTICULO 87

Si un trabajador resultare con incapacidad permante, así calificada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros y no tiene aún derecho a acogerse a un régimen de pensión extraordinario, el Instituto continuará pagándole su salario en la forma habitual, hasta por el tiempo necesario para que el trabajador tenga derecho a acogerse a algún régimen de pensión extraordinario.

En caso de fallecimiento del trabajador que esté disfrutando de este derecho, el cónyuge o los hijos menores de dieciocho años, mientras lo sean, tendrán derecho a percibir del 75% del monto que le correspondería al causante. Las causas de cesación de este beneficio son las contempladas en el artículo 11 de la Ley N° 2248 de 1958 o la comprobación de que el

tiene rentas propias suficientes. El Consejo Institucional dictará la reglamentación correspondiente.

ARTICULO 88

La cancelación de los montos a que se refieren los artículos 86 y 87, así como por incapacidades por maternidad, se hará en la forma de pago habitual para el personal. El monto por pagar será el del salario que tenía 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.

ARTICULO 89

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.

ARTICULO 90

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 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.

ARTICULO 91

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 objeto 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.

ARTICULO 92

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 se considerará como suspendida la relación laboral de las trabajadoras que se acojan a este beneficio.

CAPITULO XII LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 93

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

ARTICULO 94

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.

ARTICULO 95

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 niño menor de un mes; tres meses a la madre adoptiva y tres días hábiles al padre adoptivo y por un niño de 7 o menos años: dos meses a la madre adoptiva y tres días hábiles al padre adoptivo. En el caso de adopción múltiple, los beneficios anteriores se aumentarán, en cada caso, en un 50%. El período de disfrute de las licencias por adopción será convenido entre el servidor y el Jefe inmediato.
- 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 mismo 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 respectivo, para traslados y otras diligencias urgentes.

ARTICULO 96

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.

ARTICULO 97

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.

ARTICULO 98

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.

CAPITULO XIII BENEFICIOS ECONOMICOS

ARTICULO 99

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 quince años. La calificación de mutuo acuerdo la hará el Consejo Institucional, a propuesta fundamentada del Rector. Para los efectos del cálculo de la suma a cancelar se tomará el promedio de los salarios nominales de los últimos seis meses de relación laboral, con el salario que tendría si tal situación no se hubiere presentado.

NORMA GENERAL DE CESANTIA PARA ARTICULO 99

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 si hubiere estado efectivamente trabajando.

ARTICULO 100

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.

ARTICULO 101

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.

ARTICULO 102

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. Este debe contemplar, en la determinación de las exenciones, el nivel de ingreso del trabajador y el rendimiento académico del beneficiario.

ARTICULO 103

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 ¢2.000,00 (dos 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.

ARTICULO 104

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 de que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede.

ARTICULO 105

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.

ARTICULO 106

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.

ARTICULO 107

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

ARTICULO 108

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

ARTICULO 109

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.

ARTICULO 110

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.

ARTICULO 111

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 de ellos a esa hora.

ARTICULO 112

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.

ARTICULO 113

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.

CAPITULO XIV GARANTIAS SINDICALES.

ARTICULO 114

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.
- 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.

ARTICULO 115

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 119 y 121 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.

ARTICULO 116

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.

ARTICULO 117

- 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.

ARTICULO 118

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.

ARTICULO 119

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 114. 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.

ARTICULO 120

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.

ARTICULO 121

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

- a. 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.
- b. 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 ella 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 114, inciso a., únicamente en cuanto a su primera parte.

ARTICULO 122

El Instituto también concederá licencia con goce de salario hasta por 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.

ARTICULO 123

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.

ARTICULO 124

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 a casos de urgencia o fuerza mayor (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.

ARTICULO 125

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 comunicación de la AFITEC a la administración.

ARTICULO 126

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 cualquiera de éstos servicios y corresponderá a la Rectoría otorgar las respectiva calificación mediante votación autorizaciones pertinentes. El uso de equipos e instrumentos se regirá por la normativa vigente.

CAPITULO XV DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 127

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.

ARTICULO 128

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.

ARTICULO 129

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 esa naturaleza y en representación del Instituto o de los organismos citados, no pudiendo recibir remuneración adicional alguna.

ARTICULO 130

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.

ARTICULO 131

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.

ARTICULO 132

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.

ARTICULO 133

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.

TRANSITORIOS

TRANSITORIO DEL ARTICULO 37

La reglamentación a que se refiere el artículo 37, deberá presentarse al Consejo Institucional para su conocimiento en un plazo de seis meses a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIO DEL ARTICULO 99

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

TRANSITORIO DEL ARTICULO 104

La reglamentación a que hace referencia el Artículo 104, deberá presentarse al Consejo Institucional para su conocimiento en un plazo de un mes a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

TRANSITORIOS GENERALES

TRANSITORIO I

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

TRANSITORIO II

Para el conocimiento de todos los trabajadores, el Instituto se compromete a publicar mil ejemplares de la presente Convención: de los cuales 600 serán distribuidos por la AFITEC y 400 por el Instituto, en el término de un mes a partir de su firma.

En fe de lo anterior firmamos en triplicado, en la ciudad de Cartago, a los quince horas del seis de setiembre de mil novecientos noventa.

M.B.A. Arturo Jofré Vartanián
Rector
Instituto Tecnológico de Costa Rica

Sr. Carlos Martínez Fernández
Secretario General
Asociación de Funcionarios
Instituto Tecnológico de Costa Rica

INCLUSION DE ARTICULO EN EL ESTATUTO ORGANICO

SE ACUERDA:

Incluir el siguiente artículo (después del 131 actual) en el Estatuto Orgánico.

Cuando así lo amerite el desarrollo nacional y el interés institucional, el Instituto Tecnológico de Costa Rica podrá constituir centros de investigación y (o) desarrollo. Asimismo, el Instituto podrá crear unidades ejecutivas desconcentradas.

Los centros y unidades a que se refiere este artículo solo podrán ser creados por votación afirmativa de las dos terceras partes de los miembros del Consejo Institucional, y se regirán en cuanto a creación, organización y funcionamiento por las disposiciones y los reglamentos que apruebe el Consejo Institucional.
ACUERDO FIRME.

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión Nº1561, Artículo 5, del 18 de octubre de 1990.

INCLUSION DE NUEVO ARTICULO AL RE- GLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

SE ACUERDA:

- a. Agregar un nuevo artículo, después del Artículo 24 actual, al Reglamento de Carrera Profesional que diga:

Se entiende por Capacitación Interna la impartición de cursos dirigidos a la formación, actualización y perfeccionamiento de los funcionarios del Instituto, organizados por el Departamento de Cursos Humanos.

- b. Modificar el Artículo 69 del Reglamento de Carrera Profesional de manera que se lea:

La impartición de cursos de Educación Continuada o de Capacitación Interna que cumplan con los requisitos establecidos para el reconocimiento otorga 1 punto. Aquellos cursos de Educación Continuada de Capacitación Interna dirigidos a profesionales o directivos otorgan 2 puntos.

El puntaje máximo permitido para cada paso de categoría es el siguiente:

Adjunto o Profesional 2	4
Asociado o Profesional 3	6
Catedrático o Profesional	8

Para el reconocimiento de cursos de educación continuada, el interesado debe presentar ante la Comisión de Evaluación Profesional una certificación expedida por la dependencia institucional responsable o la Fundación Tecnológica de Costa Rica en que conste la evaluación del curso, y para el reconocimiento de los Cursos de Capacitación Interna debe presentar una certificación expedida por el Departamento de Recursos humanos en que conste la evaluación.

Sólo se reconocen cursos de Capacitación Interna de una duración mayor o igual a las 15 horas. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión N° 1555, Artículo 6, del 20 de setiembre de 1990.

MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 27 Y 28 DEL SISTEMA DE ESCALAFON NO PROFESIONAL

- a. Modificar los Artículos 27 y 74 del Sistema de Escalafón no Profesional de manera que se lean.

Artículo 27

Eliminar las palabras "y reconocido".

Artículo 74

La participación en cada comisión institucional que cumpla con los requisitos establecidos otorga 0,25 puntos.

En caso de que esta participación sea destacado, se otorga 0,5 puntos adicionales. El Consejo Institucional enviará al interesado la respectiva comunicación cuando se le otorgue el reconocimiento, el cual solo se dará por iniciativa propia de este órgano.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente.

Paso I	1
Paso II	1.5
Paso III	2

- b. Incluir un artículo nuevo (después del 14) en las Normas de Aplicación del Sistema de Escalafón no Profesional que diga.

Artículo nuevo

Para reconocer la participación en comisiones institucionales a que se refiere la primera parte del artículo 74 del Escalafón, el interesado debe presentar ante la Comisión de Evaluación una cons-

tancia emitida por la Secretaría del Consejo Institucional en que conste su nombramiento, y una certificación emitida por el Coordinador de la Comisión Institucional en la cual se indique la labor del funcionario en la misma. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión N°1556, Artículo 3, inciso A, del 27 de setiembre de 1991.

INCLUSION DEL CAPITULO II EN LAS NORMAS DE CONTRATACION Y REMUNERACION DEL PERSONAL PROFESIONAL EN CATEGORIAS HONORIFICAS

CONSIDERANDO QUE:

El Consejo Institucional en su Sesión N° 1553, Artículo 9, del 6 de setiembre de 1990, incrementó los porcentajes de pago por grado académico para los profesionales.

SE ACUERDA:

- a. Aprobar la inclusión del siguiente capítulo en las Normas de contratación y remuneración del Personal del ITCR.

CAPITULO II CONTRATACION Y REMUNERACION DEL PERSONAL PROFESIONAL EN CATEGORIAS HONORIFICOS

Artículo 23

El nombramiento de profesionales en categorías honoríficas se regirá conforme a lo establecido en la Normativa para otorgar Categorías Honoríficas.

Artículo 24

La retribución para el profesor invitado o para el profesional invitado se determinará aplicando los mismos criterios que se aplican para los funcionarios regulares. Adicionalmente, el Rector podrá otorgar hasta un máximo de un 10% de sobresueldo.

Artículo 25

Para efectos de reconocimiento salarial, los títulos, en caso necesario, se considerarán como equiparados por una institución de educación superior universitaria estatal.

Artículo 26

Los extranjeros que sean nombrados en las categorías de profesor o profesional invitado y profesor visitante deben cumplir con los requisitos que la ley establece.

Artículo 27

El tiempo que el profesional haya sido nombrado en una categoría honorífica le será reconocido en caso de que pase a ser un funcionario regular de la institución para efectos de antigüedad y tiempo servido para paso de categoría.

Artículo 28

Los profesionales nombrados en las categorías honoríficas tendrán los mismos derechos que los funcionarios regulares, con las excepciones que establezca la normativa institucional correspondiente.

- b. Modificar el Artículo 10 de las Normas de Contratación y Remuneración del Personal del ITCR, de manera que se lea.

El grado académico o especialidad profesional más alto que obtenga el profesional se remunerará de acuerdo con el siguiente cuadro:

GRADO O ESPECIALIDAD	PORCENTAJE SOBRE LA BASE
Bachiller	7%
Especialidad Pos-Bach.	10%
Licenciatura	28%
Especialidad	29%
Maestría	42%
Doctorado	56%

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión N°1556, Artículo 9, del 27 de setiembre de 1990.

PROGRAMA DE BECAS PARA GRADUADOS DEL COLEGIO CIENTIFICO COSTARRICENSE

- a. Aprobar el siguiente Programa de Becas para graduados del colegio Científico Costarricense.

Objetivo:

Favorecer el ingreso y permanencia de estudiantes graduados del Colegio Científico al Instituto Tecnológico de Costa Rica otorgándoles como incentivo una beca que la cubra todos sus costos de estudio.

Descripción:

Se establecerá un programa de becas para los estudiantes del Colegio Científico de acuerdo con su condición socioeconómica. A esta beca se asignará el nombre de un destacado científico costarricense.

La beca se otorgará como un incentivo para el ingreso de estos estudiantes y cubrirá los costos mensuales de estudio correspondientes a derechos de estudio, alimentación, transporte, material didáctico y alojamiento. Asimismo, la beca contemplará un cupo en las residencias estudiantiles.

Requisitos:

Para hacerse acreedor a esta beca el estudiante deberá cumplir con los siguientes requisitos académicos.

1. Haber aprobado el cuarto ciclo de la Educación Diversificada con un promedio superior a 90.
2. Obtener un puntaje de admisión superior a 600
3. Matricular un mínimo de 16 créditos.

Para tener derecho a seguir disfrutando del beneficio de esta beca se debe cumplir con los siguientes requisitos.

1. Matricular un mínimo semestral de 16 créditos. Si el semestre tiene menos créditos, debe matricular el bloque completo.
2. Aprobar el 100% de las materias matriculadas con un promedio ponderado superior a 75.

Costos Totales:

Para cubrir los beneficios que otorgan esta becas se asignará un presupuesto anual que se establecerá en forma independiente del presupuesto del programa de financiamiento de estudios.

Para establecer el presupuesto para este programa debe definirse un número tope de becas por año considerando los estudiantes de primer ingreso que tendrían opción a la beca más aquellos que continúan con el beneficio de la beca debido a que cumplen con los requisitos fijados.

El Comité de Becas estudiantiles, en coordinación con las autoridades administrativas fijará un tope de estudiantes en el sistema, por un año, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la Institución.

- b. Solicitar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos que esta información sea difundida entre la población de los Colegios Científicos Costarricenses.
- c. Estructurar el anterior acuerdo como articulado e incorporarlo en el Reglamento de Becas y Préstamos Estudiantiles. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión N°1556, artículo 3 inciso a, del 27 de setiembre de 1990.

**MODIFICACION DEL ARTICULO 10 DE LAS
NORMAS DE CONTRATACION Y REMUNERACION
DEL PERSONAL DEL INSTITUTO
TECNOLOGICO DE COSTA RICA**

Modificar el Artículo 10 de las Normas de Contratación y Remuneración del Personal del ITCR de manera que se lea.

Artículo 10

Se remunerará el grado académico más alto que obtenga el profesional, de acuerdo con el siguiente cuadro.

**CUADRO 1
GRADO ACADEMICO**

GRADO ACADEMICO	PORCENTAJE SOBRE LA BASE
Bachillerato	7%
Licenciatura	28%
Maestría	42%
Doctorado Académico	56%

La especialidad profesional se reconocerá con un 5% adicional al porcentaje otorgado al Bachillerato o a la Licenciatura según corresponda.

En caso de que un profesional tenga varios grados académicos o especialidades profesionales, se le remunerará solamente uno de ellos.

Cuando se solicite remuneración por un grado o postgrado (especialidad inclusive) obtenido en una institución no perteneciente al sistema universitario nacional reconocido deberá acompañarse de la respectiva certificación de equipación expedida por alguna institución de educación superior universitaria estatal. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión N°1567, artículo 11, del 15 de noviembre de 1990.

**REGLAMENTACION DEL ARTICULO 14 DE
LA SESION 104 DEL CONARE**

Artículo 1

Se entiende por "derechos de matrícula" las cuotas que el estudiante cancela por servicios estudiantiles póliza del estudiante, confección del carné de identificación (estudiantes de nuevo ingreso), derechos de revalidación de carné (estudiantes regulares) y un porcentaje para la Federación de Estudiantes (FEITEC), además de un porcentaje para la Asociación Deportiva (ADETEC).

Artículo 2

Se entiende por "derechos de estudio" el costo por crédito matriculado en un semestre.

Artículo 3

Se exonerará del pago de derechos de matrícula a funcionarios docentes o administrativos de las universidades estatales miembros del CONARE que se matriculen en alguno de los programas de postgrado del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Artículo 4

Se exonerará del pago de derechos de matrícula y de derechos de estudio a un máximo de 15% de funcionarios docentes o administrativos de las universidades estatales miembros del CONARE por cada nuevo grupo de estudiantes admitidos en un programa de postgrado del Instituto que cumplen los requisitos indicados en este reglamento.

Artículo 5

Los requisitos a que hace referencia el artículo anterior son los siguientes:

- a. Estar nombrado en propiedad con una jornada de tiempo completo, en una universidad estatal.
- b. Haber laborado al menos un año en esa universidad.
- c. Presentar una certificación de que el funcionario laborar para una universidad estatal a tiempo completo.

CONSIDERANDO QUE:

- 1. El Consejo Institucional en la Sesión 1504 del jueves 7 de setiembre de 1989, ratificó el acuerdo de CONARE de la Sesión N°104, Artículo 14, del 29 de marzo de 1978 que establece:

"Se acuerda que las Instituciones de Educación Superior miembros del CONARE, no cobrará derechos de matrícula a los profesores de estas mismas instituciones, que realicen estudios de postgrado en alguna de ellas".

2. El concepto de "derechos de matrícula" se interpreta en forma distinta en cada universidad estatal. En el caso del ITCR, se entiende por "derechos de matrícula" las cuotas que el estudiante cancela por servicios estudiantiles, póliza de estudiante, confección del carné de identificación (estudiante de nuevo ingreso), derecho de revalidación del carné (estudiantes regulares), un porcentaje para la Federación de Estudiantes (FEITEC), además de un porcentaje para la Asociación Deportiva (ADETEC).
3. En la Universidad Nacional y en la Universidad de Costa Rica se ha aplicado el acuerdo en el sentido más amplio, esto es, se ha exonerado a los profesores de las universidades estatales que cursan estudios de postgrado en ellas del pago total de todo tipo de costos de estudios y derechos de matrícula excepto lo referente a la cuota estudiantil.
4. Una cantidad considerable de profesionales del Instituto se han beneficiado del acuerdo mencionado y de la manera en que lo aplican las universidades indicadas.
5. Si bien el acuerdo concede el beneficio sólo a los profesores, en algunas universidades estatales se ha aplicado también a funcionarios administrativos.

SE ACUERDA:

- a. Establecer la siguiente normativa que regula la aplicación del acuerdo del CONARE de la Sesión N°104, artículo 14, del 29 de marzo de 1978.

Artículo 6

La concesión del beneficio indicado en el Artículo 4, será responsabilidad del Comité de Admisiones del programa de postgrado de que se trate, establecido en el artículo 13 del Reglamento Académico de Programas de Maestría.

Transitorio I

Los estudiantes de los Programas de postgrado del Instituto que realizan estudios actualmente podrán solicitar el beneficio indicado en el artículo 4 de este reglamento con retroactividad a enero de 1990.

Transitorio II

A los estudiantes actuales de los Programas de postgrado del Instituto que, solicitándolo, no se les haya otorgado el beneficio indicado en el Artículo 4 de este reglamento y tengan deudas con el Instituto por concepto de derechos de estudio, no se les aplicará recargo en los montos por pagar, siempre y cuando normalicen su situación en un plazo no mayor de un mes a partir de la fecha en que se les comunicó que el beneficio no les fue otorgado.

Artículo 7

Esta reglamentación entrará en vigencia a partir de la fecha en que sea aprobada en firme por el Consejo Institucional.

- b. Modificar el Artículo 14 del Reglamento académico de Programas de maestrías de manera que se lea:

Artículo 14

Son funciones del Comité de Admisiones:

- a. Recomendar al Consejo Coordinador del Programa correspondiente, la aceptación o el rechazo de cada solicitante. La información deberá ser enviada a dicho Consejo por lo menos dos meses antes de iniciarse el semestre para el cual el estudiante solicitó ingreso.
- b. Administrar los exámenes de ubicación a quienes ingresan al Programa, cuando sea necesario.
- c. Recomendar al Consejo Coordinador del Programa los criterios de admisión.
- ch. Otorgar el beneficio indicado en el Artículo 4 de la reglamentación del artículo 14 de la Sesión 104 del CONARE.

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión N°1568, artículo 10, del 22 de noviembre de 1990.

**MODIFICACION DEL ARTICULO 76 DEL
SISTEMA DE ESCALAFON NO
PROFESIONAL**

SE ACUERDA:

- a. Modificar el Artículo 76 del Escalafón no Profesional de manera que se lea:

Artículo 76

El ser miembro titular de una junta directiva de ASETEC, AFITEC, ASITEC, ADETEC, ATIPTEC, ASET y ASCONTEC, otorga 0.5 puntos por cada año.

El puntaje máximo permitido para cada paso es el siguiente:

Paso I	1.5
Paso II	2.5
Paso III	3

- b. Incluir el siguiente transitorio en el Escalafón no Profesional:

Transitorio

La participación en la Junta Directiva de la Asociación de Conserjes del ITCR, (ASCONTEC) a que se refiere el Artículo 76 del Escalafón no Profesional se conocerá en el momento en que esta Asociación presente su personería jurídica.

Para aquellos funcionarios que soliciten este reconocimiento antes del 30 de noviembre el mismo será retroactivo al 1º de enero de este año.

ACUERDO FIRME.

Aprobado por el Consejo Institucional en Sesión Nº1568, Artículo 9, del 22 de noviembre de 1990.