

PRESENTACIÓN

- I. El Instituto Nacional de Seguros y la Unión del Personal del Instituto Nacional de Seguros suscribieron un Convenio Conciliatorio ante el Tribunal de Conciliación del Distrito Primero de Trabajo, el día cinco de setiembre de 1975, que constituyó el origen de la actual Convención Colectiva de Trabajo.
- II. Ese Convenio Conciliatorio originó la firma de una Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el Instituto Nacional de Seguros, representado por los señores Fernando Goicoechea Quirós, Antonio Carvajal Villareal y Guillermo Rojas Báez, y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, representada por los señores Walley Luis Venegas Abarca, Gabriel Fajardo Achong, José María López Montoya, y José Francisco Artavia Morales, que suscribió a las dieciséis horas del día cuatro de mayo de 1978, con vigencia del primero de diciembre de 1977 al treinta de noviembre de 1979.
- III. Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Luis Francisco Valverde Rímolo, Guillermo Rojas Baéz y Mario Gutiérrez Quintero, y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores José María López Montoya, Gabriel Fajardo Achong, Walley Luis Venegas Abarca, Francisco Artavia Morales y Oscar Lizano Camacho, convinieron en prorrogar los términos de la Convención por un nuevo plazo de dos años, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en el documento suscrito a las quince horas del cinco de setiembre de 1979 (Documento recibido en depósito por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según oficio del siete de enero de 1980 suscrito por el señor Eugenio Solano Calderón, Asistente de Abogacía del Departamento de Relaciones de Trabajo).
- IV. Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Luis Javier Guier Alfaro, Juan Luis Martínez Acuña, Federico Madriz Gamboa y Guillermo Rojas Baéz y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores Víctor Hugo Flores Retana, Johnny Gómez Pana, Melvin Ramírez Mora y Rubén Cerdas Alvarado, convinieron en prorrogar los términos de la Convención por un nuevo plazo de dos años, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en el documento suscrito a las quince horas del veinte de abril de 1982 (Documento recibido en depósito por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según Oficio 106 del veinticuatro de agosto de 1982 suscrito por el Sr. Eugenio Solano Calderón, Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo).
- V. Ambas partes, representado el Instituto por los señores Eddy Alvarez González. Lic. Mario A. Gutiérrez Quintero y Lic. Verny Viales Hurtado y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores Guillermo Vargas Roldán, Nelson Gould Marchini y Freddy Sandí Brenes, convinieron en prorrogar los términos de la Convención por un nuevo plazo de dos años y tres meses (por esta vez), luego de pactar algunas reformas parciales, lo cual consta en documento suscrito el cinco de abril de 1984.(Documento recibido en depósito por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según oficio DRT-098-84 de mayo de 1984 suscrito por el Sr. Alfonso Solórzano Rojas, Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo).
- VI. Ambas partes, el Instituto representado por los señores Lic. Gerardo Arauz Montero, Lic. Guillermo Rojas Baéz, Rafael López MacAdam, Lic. Roberto Zaldívar Gómez, Lic. Edgar Sequeira Durán y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores Gerardo Pérez Leal, Lic. Luis Jorge Marín Chavarría, Norman Rosabal Ramírez, Walter Farah Calderón y Nelson Gould Marchini, convinieron en prorrogar los términos de la Convención hasta el veintinueve de febrero de 1988, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en documento suscrito el veinte de agosto de 1987 (Documento recibido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según Oficio DRT-341 de agosto de 1987, suscrito por el Lic. Alfonso Solórzano Rojas, Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo).
- VII. Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Lic. Gerardo Arauz Montero, Luis Gerardo Cordero Loaiza, Licda Guiselle Fernández Piedra, Lic. Leonel Fernández Chaves, Lic. Macario Barrantes Ramírez y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores Nelson Gould Marchini, Freddy Sandí Brenes, Norman Rosabal Ramírez, José Luis Soto Rodríguez, Róger Solano Hernández, convinieron en prorrogar los términos de esta Convención hasta el veintiocho de febrero de 1990, luego de pactar algunas reformas parciales, lo cual consta en el documento suscrito el veintiocho de agosto de 1988 (Documento recibido en depósito por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según oficio PE-88-487 y UP-88-146 del

diecisiete de agosto de 1988, suscrito por el Sr Eugenio Solano Calderón, Jefe de la Dirección General de Asuntos Laborales).

- VIII.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Lic. Gerardo Arauz Montero, Lic. Roberto Zaldívar Gómez, Lic. Jorge Hernández Ramírez, Master Luis Gdo. Cordero Loaiza y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por los señores Roberto Cárdenas Jiménez, Walter Farah Calderón y Alberto Richmond Mesén, convinieron en prorrogar los términos de esta Convención hasta el veintinueve de febrero de 1992, luego de pactar algunas reformas parciales, lo cual consta en el documento suscrito el 6 de julio de 1990, y depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social según consta en oficio DRT-305-90 del primero de agosto de 1990 suscrita por el Lic. Alfonso Solórzano Rojas.
- IX.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Lic. Rodrigo Sánchez Brenes, Lic. Roberto Zaldívar Gómez, Sr. Manuel Salazar Padilla, Sra. Deyanira Astúa Montoya, MAE. Johnny Gómez Pana y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por los señores Nelson Gould Marchini, Freddy Sandí Brenes, Alexander Rojas Fallas y Norman Rosabal Ramírez, convinieron en prorrogar los términos de esta Convención hasta el veintiocho de febrero de 1994, luego de pactar algunas reformas parciales, lo cual consta en documento suscrito el 29 de setiembre de 1992, y depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social según consta en oficio DRT-405-92 del veintinueve de setiembre de mil novecientos noventa y dos suscrito por el Lic. Alfonso Solórzano Rojas.
- X.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Lic. Alejandro Soto Zúñiga, Manuel Salazar Padilla, Lic. Rafael López MacAdam, Lic. José Rafael Vargas, Lic. Roberto Zaldívar Gómez y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores Freddy Sandí Brenes, Rafael Mora Solano, Enrique Mora Méndez, Francisco Corrales Valverde y Nelson Gould Marchini, convinieron en prorrogar los términos de la Convención hasta el veintiocho de febrero de 1996, luego de pactar algunas reformas parciales, lo cual consta en el documento suscrito el trece de octubre de 1996, y depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficio DRT-673-94 del dos de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro suscrito por el Lic. Alfonso Solórzano Rojas.
- XI.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por los señores Lic. Jorge Arturo Hernández Castañeda, Licda. Guiselle Fernández Piedra, Lic. Arnoldo Redondo Valle, Lic. Alcides Chavarría Vargas, Lic. Roberto Zaldívar Gómez, Lic. José Luis Soto Rodríguez y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros por los señores Rafael Mora Solano, Luis Salas Sarkis, Francisco Corrales Valverde, Juan Fernández González y el Dr. Carlos Escalante Ugalde, convinieron en prorrogar los términos de la Convención hasta el veintiocho de febrero de 1998, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en el documento suscrito el veintidós de octubre de 1996, y depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficios PE-1318-96 y UP-126-96 del veintidós de octubre de mil novecientos noventa y seis.
- XII.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el Sr. Cristóbal H. Zawadzki, Licda. Guiselle Fernández Piedra, Lic. Alcides Chavarría Vargas, Licda. Ma. Lorena Murillo Salazar, Lic. Manuel Salazar Padilla y Lic. Bernardo Miranda Chavarría y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por los señores Rafael Mora Solano, Luis Salas Sarkis, Francisco Corrales Valverde, Juan Fernández González y Carlos Salas Calderón, convinieron en prorrogar los términos de la Convención Colectiva hasta el veintinueve de febrero de dos mil, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en el documento suscrito el trece de mayo de mil novecientos noventa y ocho, y depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficio PE-0802-98 y UP-0061-98 del trece de mayo de mil novecientos noventa y ocho.
- XIII.** Ambas partes, representando el Instituto Nacional de Seguros por el Sr. Cristóbal Zawadzki, la licenciada Guiselle Fernández, el licenciado Jorge Navarro, la licenciada Lorena Murillo, el licenciado Manuel Salazar y el licenciado Ronald Segura, y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros Rafael Mora, Luis Salas, Francisco Corrales, Carlos Salas, Juan Fernández y Víctor Ríos, convinieron en prorrogar los términos de la Convención Colectiva hasta el veintiocho de febrero del dos mil dos, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en el documento suscrito el ocho de diciembre del dos mil, depositado y homologado en el Departamento de

Relaciones de Trabajo y Seguridad Social según consta en oficio PE-4937-00 y UP-437-00 del ocho de diciembre del dos mil.

- XIV.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el Sr. Cristóbal H. Zawadzki y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por el señor Luis Salas Sarkis, Carlos Salas Calderón, Sandra Vargas Ramírez, Juan Fernández González y Rolando Salazar Porras, convinieron en prorrogar los términos de la Convención Colectiva hasta el veintinueve de febrero de dos mil cuatro, luego de pactar algunas reformas parciales, todo lo cual consta en el documento suscrito el siete de mayo del dos mil dos, y depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficios PE-2002-1349 y UP-76-2002 del siete de mayo del dos mil dos.
- XV.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el licenciado Luis Javier Guier Alfaro y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por el señor Luis Salas Sarkis, Juan Fernández González, Rolando Salazar Porras, Patricia Monge Rojas y el Lic. Francisco Vargas V, Asesor Legal; hemos considerado pertinente introducir algunas reformas a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, la cual rige hasta el 29 de febrero de 2004. Igualmente se conviene prorrogar la vigencia de la misma y sus reformas hasta el 28 de febrero de 2006, documento depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficio PE-0941-2004 y UP-0181-2004 del 26 de Octubre de 2004.
- XVI.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el doctor Guillermo Constenla Umaña y el licenciado Luis Ramírez Ramírez y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por los señores Rolando Salazar Porras, Juan Fernandez Gonzales y Carlos Salas Calderon, hemos considerado pertinente introducir algunas reformas a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, cuya vigencia va desde el 29 de febrero de 2006 hasta el 28 de febrero de 2008, documento depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficios PE-2007-2526 y UPINS-00104-2007.
- XVII.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el doctor Guillermo Constenla Umaña y el Lic. Freddy Coto Umaña y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por los señores Freddy Sandí, Rolando Salazar Porras y Jaime Barrios, hemos considerado pertinente introducir algunas reformas a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, cuya vigencia va desde el 29 de febrero de 2008 hasta el 28 de febrero de 2010, documento depositado y homologado en el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según consta en oficios PE-2010-01029 y UPINS-00185-2010.
- XVIII.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el Doctor Guillermo Constenla Umaña y el Act. José Angel Villalobos Villalobos y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por los señores Freddy Sandí Brenes, Rolando Salazar Porras y Jaime Barrios Arguello, hemos acordado prorrogar la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, cuya vigencia va desde el 29 de febrero de 2010 hasta el 28 de febrero de 2012, ello según consta en oficios G-00892-2011 y UPINS-00032-2011.
- XIX.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por M.B.A Andrés Víquez Lizano, Subgerente y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por el señor Freddy Sandí Brenes, hemos acordado prorrogar la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, cuya vigencia va desde el 29 de febrero de 2012 hasta el 28 de febrero de 2014, ello según consta en oficios G-00541-2012 y UPINS-00014-2012.
- XX.** Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el Lic. Guillermo Vargas Roldán Gerente y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por el señor José Luis Soto Rodríguez, hemos acordado prorrogar la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, cuya vigencia va desde el 29 de febrero de 2014 hasta el 28 de febrero de 2016, ello según consta en oficios G-00487-2014 y UPINS-00022-2014.

XXI. Ambas partes, representado el Instituto Nacional de Seguros por el Lic. Elian Villegas Valverde, Presidente Ejecutivo y la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, por el señor José Luis Soto Rodríguez, Secretario General, hemos acordado una reforma parcial a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el INS y el Sindicato, cuya vigencia rige desde el 21 de enero del 2016, ello según consta en Oficios PE-00047-2016 y UPINS-00019-2016 y cuyo texto fue homologado por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución DRT-023-2016 del 25-01-16.

En fe de lo anterior firmamos conjuntamente en las Oficinas Centrales del Instituto Nacional de Seguros, el veintiuno de enero del 2016.

POR EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS

Lic. Elian Villegas Valverde

Presidente Ejecutivo

POR LA UNION DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS

Lic. José Luis Soto Rodríguez

SECRETARIO GENERAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1

Para los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo se utilizarán las siguientes denominaciones:

- a.- PATRONO: Instituto Nacional de Seguros, pudiendo abreviarse Instituto o Institución.
- b.- REPRESENTANTE PATRONAL: El Presidente Ejecutivo, Gerente, Subgerente, Auditor y Subauditor, Asistentes de Presidencia Ejecutiva y Gerencia, Jefes y Subjefes de Dirección y de Departamento, Asistentes de Jefes, Jefes de Sección y todos aquellos funcionarios considerados en el artículo 5 del Código de Trabajo.
- c.- SINDICATO: Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros, pudiendo abreviarse UPINS.
- d.- TRABAJADORES: Todas aquellas personas físicas que prestan personalmente sus servicios al Instituto en relación de subordinación y devengando salario. Para este efecto deberá tenerse presente lo que sobre el particular dispone el artículo 2 de la Convención.
- e.- PARTES: El Instituto y UPINS, o sea las que suscriben esta Convención.
- f.- CONVENCION: El presente documento, con todas sus cláusulas, anexos e incorporaciones.

ARTICULO 2

a.- La presente Convención tiene por objeto regular las relaciones jurídico laborales y las estipulaciones socioeconómicas entre las partes, a fin de promover el mejoramiento de las relaciones de trabajo en el Instituto, y determinar las condiciones y normas legales que se incorporan a los contratos de trabajo de todos los trabajadores de la Institución.

Su ámbito de aplicación es forzoso para todos los trabajadores presentes y futuros del Instituto, independientemente del lugar en donde prestan sus servicios y de la forma contractual, relación laboral o condición con que trabajan.

Por lo tanto, de los términos de esta Convención quedan expresamente excluidos los trabajadores ocasionales, así como los que se contraten por tiempo determinado u obra fija, salvo cuando la prestación del servicio excede de un año ininterrumpido, quienes estarán regidos por los preceptos laborales de orden común y por su respectivo contrato escrito de trabajo. La interpretación de esta Convención, de acuerdo a la vía indicada en el Artículo 180, inciso c., deberá formularse por escrito y las partes se obligarán a darle trámite y respuesta dentro de un término máximo de 15 días hábiles.

Cuando se obtenga acuerdo sobre estos asuntos, se enviará copia al Ministerio de Trabajo para los fines de ley.

Cuando no exista acuerdo, se convocará a una conciliación obligatoria en el Ministerio de Trabajo, el que actuará como conciliador.

b.- El Instituto Nacional de Seguros es parte de la Institucionalidad Democrática de nuestro Pueblo y representa una conquista histórica de la Nación.

Los trabajadores y la Administración del Instituto, se obligan a la defensa del Monopolio Estatal de Seguros, como Institución descentralizada y con autonomía administrativa y financiera de rango constitucional, asimismo se comprometen al continuo mejoramiento de la Institución en correspondencia con los intereses de seguridad patrimonial, social y personal de los costarricenses.

ARTICULO 3

Las partes incorporan a esta Convención, en lo que sean procedentes, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y en sus leyes conexas, así como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Costa Rica, y las ventajas no contrarias a leyes de orden público que actualmente disfruten los trabajadores del Instituto en virtud de prácticas laborales o administrativas reconocidas en el ámbito institucional.

ARTICULO 4

Corresponde a la Gerencia del Instituto la dirección superior de la administración de su personal, y las funciones específicas que esta Convención le atribuye. La Dirección de Recursos Humanos se encargará de la aplicación general de sus disposiciones, y asesorará a la Gerencia en todo lo de su competencia específica. UPINS velará por el cumplimiento de esta Convención.

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO Y ASISTENCIA

ARTICULO 5

Las jornadas ordinarias máximas que se laborarán en el Instituto de lunes a viernes son las siguientes:
Diurna acumulativa de 8 horas veinte minutos, mixta de 7 horas y nocturna de 6 horas.

Es entendido que cuando esta jornada se incremente, el ajuste salarial correspondiente se hará efectivo para todos los trabajadores, independientemente de la categoría o puesto ocupado, salvo en los casos de aquellos que ya laboran una jornada mayor.

El horario será fijado por la Gerencia para cada servicio en atención a las necesidades del público y a los intereses de la Institución, y podrá ser variado, dentro de los límites antes señalados, cuando sin causar perjuicio objetivo grave a los trabajadores sea conveniente o necesario para mejorar el servicio público que brinda el Instituto.

Fuera de la jornada ordinaria, los trabajadores están obligados a ocupar el tiempo necesario para subsanar errores personales en que incurran. Ese tiempo adicional no puede considerarse como extraordinario, salvo cuando los errores de referencia sean por deficiencia técnica imputable a la Institución, o por recargo de funciones sin remuneración. Se exceptúan los casos que contemplan el artículo 20 y el párrafo tercero del artículo 79 de esta Convención.

Quedan excluidas de las presentes disposiciones el Presidente Ejecutivo, el Gerente, el Subgerente, Auditor y Subauditor.

No obstante lo regulado en el primer párrafo de este artículo sobre la jornada ordinaria, para los Jefes de Dirección, Departamento o Sección y todos los demás trabajadores que laboran dentro de las previsiones del artículo 143 del Código de Trabajo, regirá una jornada total diaria hasta de doce horas, con hora y treinta minutos (1 h. 30") de descanso dentro de su curso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria genere para esos puestos el derecho al pago de horas extras.

El trabajo fuera de la jornada ordinaria sólo podrá ser autorizado por el Jefe correspondiente. Es responsabilidad del trabajador informar al Jefe inmediato sobre la acumulación del trabajo, y es responsabilidad del Jefe comunicar al trabajador sobre la necesidad, si existe, de laborar jornada extraordinaria.

Cuando por razones ampliamente justificadas a criterio de Recursos Humanos y con aprobación de la Gerencia se requiera que en un puesto se labore jornadas superiores a las establecidas en este artículo, se le remunerará como un porcentaje proporcional a la diferencia con la jornada aquí normada, calculado sobre el salario base y la antigüedad que ocupe el trabajador.

ARTICULO 6

Se entenderá por tiempo extraordinario el que el trabajador labore en exceso de las jornadas ordinarias máximas señaladas en el artículo inmediato anterior, salvo los casos legales de reconocimiento de jornada adicional. Así mismo se reconocerá el pago por fracción del tiempo laborado de manera extraordinaria, siempre y cuando exista un previo convenio con la jefatura respectiva.

En la medida de lo posible, y siempre que las circunstancias lo permitan, el Instituto procurará avisar con antelación al trabajador cuando deba laborar jornada extraordinaria.

Es entendido que el pago de horas extraordinarias deberá hacerse exclusivamente de conformidad a lo señalado en el artículo 7.

ARTICULO 7

Para determinar el salario a pagar por cada hora extra que se labore, se aplicarán las siguientes fórmulas:

a.- Cuando la labor se ejecuta en días hábiles, hasta un máximo de 4 horas diarias:

$$\frac{\text{Sueldo Semanal} \times 1.5}{\text{Jornada semanal ordinaria}}$$

b.- Cuando el trabajo se realiza en días feriados o de asueto, sábados, domingos, sin exceder de 12 horas diarias:

$$\frac{\text{Sueldo Semanal} \times 2}{\text{Jornada semanal ordinaria}}$$

c.- El pago de cada hora trabajada por los Bomberos Permanentes durante los días de descanso absoluto, feriado o de asueto, se determinará con base en la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario mensual} \times 12 \times 2}{52 \times 84}$$

ARTICULO 8

Los Jefes de Dirección, Departamento y Sección deben informar a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, las ausencias de los trabajadores a su cargo.

ARTICULO 9

La Dirección de Recursos Humanos del Instituto llevará un registro de asistencia para los trabajadores que determine la Gerencia.

ARTICULO 10

La tarjeta o en su caso el carné de marca será utilizado únicamente por el trabajador a quien corresponda.

La omisión de una marca, en las horas de entrada y salida –excepto en los casos previstos en esta Convención- se considerará como media ausencia, siempre que el trabajador no justifique la omisión dentro de los 3 (tres) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

ARTICULO 11

El trabajador que por complacencia o negligencia, en dos o más ocasiones, o con dolo marque una tarjeta o utilice un carné de marca que no sea el suyo, incurrirá en falta grave a sus obligaciones y se hará acreedor al despido, sin responsabilidad patronal.

Incurrirá en igual falta y recibirá la misma sanción, el trabajador a quien se le compruebe su consentimiento para que otro marque por él.

No procede sanción, cuando el trabajador informe del error de marca a su Jefe, en el curso del siguiente día laborable.

ARTICULO 12

El Instituto concederá 40 minutos diarios como tiempo de alimentación en beneficio de los trabajadores que laboren jornada continua. El tiempo a que se refiere esta cláusula se entiende incorporado a la jornada de trabajo y por ello sujeto a pago.

Será responsabilidad de las Jefaturas velar por el cumplimiento efectivo de este artículo.

ARTICULO 13

El personal paramédico que labore por un período de 30 (treinta) días o más en jornada nocturna (10 p.m. a 6 a.m.) tendrá derecho a un día de descanso adicional por cambio de turno. El día libre que corresponda cada 30 días por cambio de turno se dará en forma continua e independiente del día libre semanal obligatorio.

Se le mantendrá su día libre por cambio de turno a aquel trabajador que durante este mes disfrute de hasta 8 (ocho) días de vacaciones o de incapacidad.

Aquellos trabajadores que disfruten de permiso sin goce de sueldo, sean cual fuese el número de días, o a los que se les imponga una suspensión, no tendrán derecho al día libre por cambio de turno, debiéndose acomodar el día libre por semana en el último día en que estén laborando la jornada nocturna.

CAPITULO III
FORMA DE PAGO DE SUELDOS
Y DECIMO TERCER MES

ARTICULO 14

El salario mensual del trabajador, menos las deducciones correspondientes, se pagará mediante adelantos semanales cada jueves, realizándose cincuenta y dos pagos al año.

ARTICULO 15

Todo trabajador recibirá cada diciembre además de su salario ordinario, un aguinaldo que se calculará con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al día primero del expresado mes, así como el importe salarial de la póliza de vida diferida.

Todo trabajador recibirá cada enero además de su salario ordinario, el beneficio del salario escolar constituido por un 8,19% de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al día primero del expresado mes, así como el importe salarial de la póliza de vida diferida.

CAPITULO IV VACACIONES

ARTICULO 16

Los trabajadores amparados por la presente Convención disfrutarán anualmente, después de 50 semanas de trabajo, de un período de vacaciones pagado, conforme lo dispone el ordenamiento laboral, y el que se determinará conforme a la siguiente escala:

- a.- Primeros 5 (cinco) períodos anuales 15 (quince) días hábiles de vacaciones
- b.- Del sexto al décimo período anual 20 (veinte) días hábiles de vacaciones inclusive
- c.- A partir del undécimo período anual 30 (treinta) días hábiles de vacaciones

Los servicios del trabajador, para efectos de su antigüedad laboral, pueden ser o no consecutivos en el Instituto.

Al iniciar sus vacaciones, el trabajador recibirá los salarios que corresponden al período de su disfrute.

En caso de que la relación termine antes de que se acumulen cincuenta semanas de trabajo, el extrabajador tendrá derecho a recibir el pago proporcional de vacaciones, según los salarios que haya devengado, y con ajuste a la escala anterior.

Para efectos de distribución de los días en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones anuales, no se tendrán en cuenta los sábados, días de descanso semanal, ni los feriados siguientes: el 1 de enero, el Jueves y Viernes Santo, el 11 de abril, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 2 y el 15 de agosto, el 15 de setiembre, el 12 de octubre y el 25 de diciembre y aquellos otros que adicionalmente mencionen el Código de Trabajo o que el Gobierno de la República decrete. Queda entendido que no se regresará al trabajo en esos días.

ARTICULO 17

(Este artículo fue anulado por sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia 2006-17437 de las 19:35 horas del 29 de noviembre 2006, no obstante el fallo no cuestiona la constitucionalidad del inciso b) por lo que esa regulación se incorpora en el artículo 19).

ARTICULO 18

Las vacaciones a disfrutar se calcularán con base en el salario que se está percibiendo al momento de disfrutarse de ese beneficio. En el mes de diciembre de cada año se liquidará el promedio de los sueldos extraordinarios devengados por cualquier otro concepto, así como el importe de la póliza de vida diferida, de conformidad con el período para el cálculo señalado en el artículo anterior.

ARTICULO 19

El goce de vacaciones es obligatorio. La Jefatura de cada dependencia estará obligada a formular los programas de vacaciones anualmente, procurando que todos los trabajadores disfruten sus períodos de vacaciones conforme a sus necesidades y preferencias, de manera que el fraccionamiento responda al interés del trabajador.

La compensación de vacaciones operará de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo. El cálculo para el pago de la compensación de vacaciones, se realizará mediante la siguiente fórmula:

$$((\text{Salario semanal} + \text{promedio pagos salariales extraordinarios}) / 5) \times \text{número de días a compensar}$$

La compensación de vacaciones se pagará con base en el salario semanal que esté percibiendo el trabajador en ese momento y el ajuste por pagos salariales extraordinarios que se indica en este artículo, se realizará en el mes de diciembre de cada año, tomando como período para su cálculo del 01 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año siguiente.

ARTICULO 20

El puesto del trabajador en vacaciones, deberá atenderse en forma eficiente y equitativa por otros trabajadores, para lo cual la Jefatura respectiva hará la distribución correspondiente del trabajo, sin que ello implique variación alguna de sus salarios.

Se exceptúan de esta disposición los trabajadores de los Departamentos de Prestaciones Sanitarias, Albergue Temporal y Casa de Salud, por la índole muy especial de su trabajo, y cualquier otro caso a juicio de la Gerencia.

CAPITULO V
ANTICIPO DE SALARIOS
Y SISTEMA DE ADQUISICIÓN DE BIENES

ARTICULO 21

Al trabajador con más de un año consecutivo de servicios, el Instituto le concederá, en anticipo, una suma equivalente al monto de un sueldo mensual. Este anticipo no devengará intereses y será pagado en diez (10) cuotas mensuales consecutivas.

ARTICULO 22

Si ese anticipo se cancelare antes del término previsto, el trabajador no podrá obtener uno nuevo antes de que transcurra el término de un mes, a partir de la fecha en que lo canceló.

El trabajador, además, podrá solicitar y obtener un nuevo anticipo por la diferencia, cuando haya amortizado, en abonos regulares, el 50% del anterior.

ARTICULO 23

El Instituto no deducirá las cuotas por anticipo de salarios:

- 1.- En el mes de febrero.
- 2.- En el mes en que el trabajador se encuentra en vacaciones.
- 3.- Cuando el trabajador, por enfermedad grave debidamente comprobada, esté incapacitado por más de quince (15) días.
- 4.- En el mes que nazca un hijo del trabajador.
- 5.- En el mes que el trabajador contraiga nupcias.

ARTICULO 24

a.- El Instituto pondrá en vigencia un sistema de financiamiento para la adquisición de bienes y atención de necesidades urgentes de los trabajadores. El sistema será reglamentado por la Junta Directiva del Instituto y contemplará todos los aspectos financieros que garanticen una adecuada rentabilidad de los fondos de inversión, así como las garantías reales, colaterales y de cualquier otro tipo aplicables a los planes de financiación específicos que se establezcan. De previo a someter las propuestas de modificación del reglamento a la Junta Directiva, la Dirección de Recursos Humanos las notificará a UPINS, otorgándole una audiencia de 15 días naturales para que presente sus propuestas y observaciones, contados a partir de la fecha de su notificación.

b.- El INS apoyará a CAPEINS proporcionando espacio físico, medios de comunicación, tecnológicos, y aplicación, vía planilla, de las deducciones autorizadas por sus afiliados.

CAPITULO VI

LICENCIAS

ARTICULO 25

Las licencias, con o sin goce de salario, hasta por 60 (sesenta) días podrá concederlas la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, cuando a su juicio encuentren razón justificada para otorgarlas.

En aquellos casos en que se deniegue, el afectado podrá acudir al nivel jerárquico superior, quien decidirá en última instancia.

Las licencias que excedan de 60 (sesenta) días y hasta por un año sólo podrán ser concedidas por la Gerencia del Instituto, las que sean por períodos de más de un año por la propia Junta Directiva de la Institución.

Salvo lo referente a licencias sindicales para las cuales aplica la regulación del capítulo XVII de esta convención, todas las licencias deberán ser justificadas debidamente, lo cual implica que necesariamente los permisos que se otorguen deben estar directamente relacionados con fines de la Institución y con estrictos parámetros de control a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.

ARTICULO 26

La licencia con goce de sueldo se otorga en los siguientes casos:

a.- En caso de matrimonio del trabajador, se concederá licencia por 8 (ocho) días hábiles. En este caso, el trabajador deberá avisar a su Jefatura con 15 (quince) días naturales de anticipación a la fecha del matrimonio.

b.- Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera aunque no exista vínculo matrimonial, padre y madre (biológicos, adoptivos o de crianza), hijo o hermano del trabajador 5 (cinco) días hábiles si el deceso ocurriere dentro del país y 10 (diez) días hábiles si acaeciere fuera de éste y el trabajador tuviera que salir del país.

c.- En caso de enfermedad grave del cónyuge, compañero, compañera, padres biológicos o adoptivos e hijos del trabajador, podrá concederse licencia hasta por 30 (treinta) días naturales. En tales circunstancias, presentará certificados médicos, los cuales estarán sujetos al criterio del médico asignado para tal efecto por la Dirección de Recursos Humanos. La licencia se otorgará cuando la asistencia del trabajador al familiar enfermo sea necesaria para el tratamiento y se hayan agotado otros recursos para suplirla.

d.- En caso de maternidad, a las trabajadoras un mes antes y 3 (tres) después del parto.

e.- A la madre adoptiva se le conceden los beneficios que establece el inciso d excepto el mes anterior al nacimiento, siempre que el adoptado sea menor de dos años.

f.- Cuando se trate de una invitación extendida por organismos internacionales para que uno de sus trabajadores asista o participe en seminarios, congresos o actividades similares se concederá licencia hasta por el término de 30 días naturales siempre que se estime que las materias o asuntos sean de interés para el Instituto, de conformidad al criterio de la Dirección de Recursos Humanos. Estas licencias serán de aprobación de la Gerencia.

g.- El Instituto otorgará a cada madre trabajadora a partir de la finalización del período indicado en el inciso d), hasta un día adicional por mes para que lleve a su hijo a consulta médica, durante el primer año de vida, debiendo notificar, al menos con 5 (cinco) días de anticipación a la Jefatura respectiva. Lo anterior sujeto a la comprobación correspondiente y su incumplimiento podrá ser objeto de la suspensión de este beneficio.

h.- A las madres se les concederá una hora diaria durante 9 (nueve) meses en el período de lactancia de sus hijos. Este mismo período podrá ser ampliado a juicio del Instituto, pero su otorgamiento siempre estará sujeto a la presentación previa ante la Dirección de Recursos Humanos, del certificado médico expedido por Pediatra.

i.- Por el nacimiento de un hijo, se concederá al trabajador padre dos días hábiles de licencia. Estos días deberán estar comprendidos entre el internamiento y la salida de la cónyuge o la compañera.

j.- Cuando un trabajador sufiere detención policial o judicial, el Instituto le concederá permiso sin goce de salario por todo el plazo que dure la medida mientras no exista resolución firme, salvo en aquellos casos por pensión alimenticia o los tipificados en la llamada Ley de Sicotrópicos. El permiso cesará una vez que alcance firmeza la resolución.

ARTICULO 27

Toda licencia deberá solicitarse y concederse por escrito, excepto las señaladas en los incisos a, b, d, g, i del artículo 26, donde bastará la comunicación escrita para su concesión.

ARTICULO 28

Para resolver una solicitud de licencia bajo el inciso f) del artículo 26, el Jefe rendirá un informe a la Gerencia, o a la Dirección de Recursos Humanos, en el que se indicará si el otorgamiento causa perjuicio al Instituto y si el interesado se encuentra al día en su trabajo, así como cualquier otra información que sirva para evaluarlo.

El afectado podrá someter la decisión ante la Junta Asesora de Relaciones Laborales, si ésta fuere adversa.

ARTICULO 29

Para optar a las licencias contempladas en el inciso f) del artículo 26 de esta Convención, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a.- Tener más de un año de servicios continuos para la Institución.
- b.- No haber sido suspendido en los 2 (dos) años inmediatos anteriores a la fecha de la solicitud.

Para estos efectos la Dirección de Recursos Humanos analizará sus registros sobre antigüedad, puntualidad, asistencia, calificación de servicios y demás datos pertinentes.

ARTICULO 30

Se concederá licencia por un período mayor de 60 (sesenta) días, cuando:

- a.- Exista enfermedad del trabajador.
- b.- Con base en las razones especiales brindadas por el trabajador, la Junta Directiva del Instituto consienta en otorgarla.

La licencia por causa de enfermedad del trabajador, se concederá de acuerdo con los certificados médicos del caso.

ARTICULO 31

Las licencias no incluidas en los artículos precedentes podrán concederse sin goce de sueldo, las que serán aprobadas por la Junta Directiva del Instituto o la Gerencia cuando existan motivos muy justificados. En tal caso, debe mediar un informe del Jefe, que de ser negativo podrá ser sometido por el afectado, a consideración de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Las licencias de este Capítulo son ajenas a los períodos de vacaciones que señala esta Convención.

CAPITULO VII

SUBSIDIOS Y PRESTAMOS PARA EDUCACION

ARTICULO 32

El Instituto procurará el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores y en ese sentido investigará, programará y divulgará anualmente las necesidades de capacitación acordes con los planes de desarrollo del Instituto, con miras a lograr mayor productividad y eficiencia en su gestión aseguradora y empresarial. Para tal efecto implementará una política de subsidios y préstamos para formación del personal.

El subsidio se otorgará como ayuda para el pago de gastos de estudios formales que conlleven a la obtención de un título a nivel de educación secundaria, parauniversitaria, técnica o universitaria en instituciones debidamente autorizadas por el órgano estatal competente (Ministerio de Educación, CONESUP) y cualesquiera otros centros de estudio que el Instituto determine.

El sistema de préstamos para educación está normado en el inciso a) del Artículo 24 de esta Convención y su respectivo Reglamento de Crédito para Financiamiento de Planes Especiales a Empleados. Este sistema operará en forma independiente o complementario al subsidio de estudios.

ARTICULO 33

Para obtener el subsidio deben ocurrir las siguientes circunstancias:

- 1) Que el trabajador esté nombrado en firme y tenga más de dos años de laborar ininterrumpidamente para la Institución.
- 2) Tener aprobado el 50% del Programa de Peritazgo en Seguros o 6 cursos específicos del área de seguros del Programa de Diplomado.
- 3) Debe poseer una evaluación del desempeño mínima de bueno.
- 4) Que el tiempo dedicado a los estudios sea fuera de la jornada de trabajo. En caso que el trabajador requiera tiempo dentro de la jornada de trabajo el Jefe del solicitante dará su criterio por escrito.
- 5) La solicitud de subsidio incluirá un plan de desarrollo individual en el Centro de Estudios elegido. Ese plan deberá cumplirse cabalmente, salvo cuando medien circunstancias de fuerza mayor, cuya calificación hará la Dirección de Recursos Humanos del Instituto.
- 6) Que no haya sido suspendido durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de subsidio ante la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 34

Los conceptos objeto de subsidio son los siguientes:

- a.- Derecho de matrícula.
- b.- Materias matriculadas.
- c.- Libros de texto, siempre que se obtenga matrícula de honor. El costo de los libros no excederá el 50% del valor conjunto de la matrícula y el subsidio del período en que obtuvo el derecho a la matrícula de honor.
- d.- Derecho de matrícula de seminarios de grado.
- e.- Derecho de pruebas de grado.
- f.- Tesis o trabajos de graduación que sean sobre un tema de interés para el Instituto.
- g.- Derechos de incorporación a Colegios Profesionales en carreras de interés institucional.

Respecto al punto b) se reconocerá como valor máximo por crédito el 125% del costo del mismo en la Universidad de Costa Rica, sujeto a un tope máximo del 70% del costo de la materia matriculada en otros centros universitarios. Cuando se trate de centros universitarios estatales en sedes regionales ubicadas fuera del Valle Central, no operará el límite establecido en el párrafo anterior.

En relación con el resto de los conceptos estipulados en los incisos a, d, e, f, g, el monto de tales beneficios será definido dentro del Plan de Capacitación, tomando en consideración el criterio del Comité de Formación, y divulgados al personal del INS en enero de cada año.

De acuerdo con los objetivos institucionales y la política de subsidios para educación se dará prioridad a los estudios superiores en centros estatales.

ARTICULO 35

Con el propósito de promover la investigación en temas de interés, el Instituto concederá licencia con goce de salario hasta por 30 (treinta) días hábiles de manera continua o fraccionada por única vez y a disfrutar durante el término de un año, sujeto a una evaluación de servicios mínima de bueno, para que sus trabajadores realicen tesis o proyectos de graduación a nivel de Bachillerato Universitario o Grado Superior, en cualquiera de estos casos:

- 1) Cuando se trate de una carrera y un tema de interés institucional de acuerdo con las políticas establecidas por la Dirección de Recursos Humanos.

- 2) Cuando el tema de la investigación esté relacionado en más de un 70% con las labores del trabajador a juicio de la Dirección de Recursos Humanos y éste haya prestado servicios eficientes al Instituto por cinco años o más.

En estos casos deberá formalizarse un contrato que garantice el cumplimiento del plan de trabajo del estudiante, sujeto a las disposiciones vigentes.

ARTICULO 36

Las carreras objeto de subsidio se definen de la siguiente manera:

a.- Carreras de interés institucional. Son aquellas que la Institución requiera promover para el logro de sus objetivos institucionales. En este renglón el Instituto subsidiará el 100% (cien por ciento) de los créditos o unidades académicas que proporcionen las materias que curse en el período lectivo, sujeto al límite indicado en el Artículo 34.

b.- Carreras no prioritarias. Son aquellas que permiten la formación en áreas complementarias del conocimiento. Para este renglón el Instituto subsidiará hasta un 50% (cincuenta por ciento) de los créditos o unidades académicas que proporcionen las materias que curse en el período lectivo, sujeto al límite indicado en el Artículo 34.

Del presupuesto total asignado para atender el beneficio del presente artículo, como máximo un 25% (veinticinco por ciento) de aquel será destinado a las carreras contempladas en el inciso b.

La Dirección de Recursos Humanos - tomando en cuenta de previo el criterio de la UPINS - determinará y comunicará a todo el personal en el mes de enero de cada año, aquellas carreras que deberán ser ubicadas dentro de las especificaciones a y b señaladas en este Artículo.

ARTICULO 37

El trabajador con subsidio para educación debe presentar los certificados que acrediten su aprobación, en un plazo máximo de un mes a partir de su entrega por el respectivo centro de estudios. La Dirección de Recursos Humanos podrá verificar el aprovechamiento de los estudios, cuando lo estime oportuno.

A partir de 1997, el Instituto otorgará un préstamo inicial por única vez, para cubrir el subsidio de todos los trabajadores que así lo soliciten, a rebajar en un plazo de 12 (doce) meses. A partir del siguiente período objeto de subsidio, el Instituto pagará la suma correspondiente conforme la materia ganada y la presentación de los atestados correspondientes o comprobante de materia aprobada.

ARTICULO 38

El trabajador se obliga a servir al Instituto por un período de un año por cada año de subsidio o fracción superior a seis meses. Si terminara la relación laboral por causa imputable al trabajador antes de completar el período éste debe reintegrar la suma total del subsidio.

ARTICULO 39

El reintegro, salvo los términos del artículo anterior, podrá cargarse a la cuenta de anticipo de salarios, pagadero en diez cuotas mensuales consecutivas adicionales al que en ese momento tuviese que atender (este cargo está sujeto a los beneficios del Artículo 23). En caso de abandono de estudios no tendrá derecho a esta facilidad, debiendo reintegrar el subsidio de la(s) materia(s) abandonada(s) en un solo pago.

CAPITULO VIII
REGIMEN DE BECAS

ARTICULO 40

Como complemento al plan de subsidio para educación, el Instituto podrá conceder becas para que sus trabajadores realicen estudios en las disciplinas que la Institución requiera.

Se considerará beca:

- a.- Cuando se trate de planes de estudios que se realicen fuera de la jornada de trabajo y que conduzcan a la obtención de un título a nivel técnico, parauniversitario o universitario que la Gerencia determine necesario promover y cuyos beneficios y/o costos superen los establecidos en el Capítulo VII.
- b.- Planes de estudio de carreras completas y cursos o pasantías en el país o en el exterior que requieran licencia con goce de salario por períodos mayores a 60 días naturales.
- c.- Estudios o pasantías en el exterior por períodos menores de 60 días.

Las becas señaladas en los incisos b y c son de aprobación de la Junta Directiva.

En el caso específico de las becas indicadas en el inciso b), la Junta Directiva aprobará las solicitudes y candidaturas de beca propuestas por la Gerencia.

ARTICULO 41

Para el escogimiento del becario, se tomarán en cuenta las características que se estimen indispensables, según la naturaleza de los estudios, tales como: preparación académica, experiencia en labores relacionadas con las asignaturas, experiencia y capacidad para transmitir conocimientos, evaluación del desempeño mínima de bueno, eficiencia, productividad y antigüedad laboral no menor de cinco años cuando se trate de una beca en el exterior y de dos años cuando sea en el país. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos suministrar el estudio de dichos aspectos.

No podrá otorgársele beca a quien haya sido suspendido durante el año calendario inmediato anterior a la fecha de la apertura del concurso beca.

ARTICULO 42

El Comité de Formación es un órgano asesor de la Gerencia. Sus recomendaciones tienen carácter indicador y orientador. Estará integrado por el Jefe de la Dirección de Recursos Humanos, un representante de la Gerencia, el Jefe del Departamento de Capacitación y Desarrollo y tres representantes de UPINS.

Cuando estudie solicitudes propuestas por otras Direcciones, sus Jefes lo integrarán, con derecho a voz.

ARTICULO 43

El Instituto garantizará al becario la continuidad de la relación laboral. Cuando los estudios se realicen en el exterior, suplirá los pasajes de ida y regreso, al país donde estudiará y le reconocerá, por mes, una suma razonable para su subsistencia en el exterior y la de su esposa e hijos en Costa Rica, si los hubiere.

ARTICULO 44

Además de las obligaciones que se estipulen en el contrato, el becario debe:

- a.- Informar regularmente al Instituto, con los atestados del caso, el avance de los estudios.
- b.- Concluir los estudios de manera satisfactoria. Los resultados deben comprobarse mediante documentos, salvo circunstancias de fuerza mayor.
- c.- Al concluir sus estudios, prestar servicios regulares al Instituto, por un período señalado por la Administración Superior, de acuerdo con la naturaleza y costo de la beca, de hasta 3 (tres) veces la duración de los estudios, sin que dicho plazo sea menor de 6 (seis) meses y mayor de 5 (cinco) años. La duración de

los estudios se define como el tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del programa de estudios y la fecha de la finalización o interrupción de los mismos.

d.- Aplicar los conocimientos adquiridos y transmitirlos a los trabajadores del Instituto que se le indique por parte de Recursos Humanos, en un plazo no mayor de 30 días naturales después de su finalización.

e.- Presentar en un período máximo de 3 (tres) meses, a partir de la finalización de los estudios, un informe sobre los cursos, la tesis de grado y los trabajos realizados para la graduación. Estos documentos pasarán a formar parte de la Biblioteca de la Institución.

f.-En viajes de observación y estudio, el beneficiario deberá presentar un informe, con copia a la Biblioteca del Instituto, centro al que, de manera general, debe remitirse copia de todo trabajo de interés institucional, realizado por el personal.

El incumplimiento de lo anterior hará incurrir al trabajador en la obligación de reintegrar las sumas giradas, salvo casos de fuerza mayor o justificación válida a criterio de la Dirección de Recursos Humanos, de conformidad con lo que estipula el presente Artículo.

ARTICULO 45

Si los estudios, por culpa del becario, quedaren inconclusos o no se terminaren a satisfacción del Instituto, o si aquél no se presentare a trabajar de acuerdo con las condiciones del Contrato, el becario incurre en la obligación de reintegrar las sumas giradas por concepto de sueldos, matrículas, subvenciones, viáticos, libros, seguros y toda aquella ayuda económica que le hubiere prestado el Instituto para tal fin.

Además, el Instituto cobrará sobre esas sumas, los intereses calculados con base en el rendimiento medio de las inversiones de corto plazo registrado por el Instituto en el período fiscal inmediato anterior, sin perjuicio de aplicar en forma complementaria lo dispuesto en el inciso c) del artículo anterior.

Si el empleado interrumpe por voluntad o culpa suya, el período de trabajo establecido por la Administración Superior de acuerdo con el inciso c) del artículo 44, el reintegro de las sumas giradas será proporcional al tiempo faltante para completar el período de servicios convenidos.

ARTICULO 46

Para el cumplimiento de todas las obligaciones financieras contraídas por la concesión de una beca, el beneficiario deberá dar las garantías que el Instituto considere necesarias.

ARTICULO 47

El Instituto podrá conceder licencias especiales a fin de que sus trabajadores realicen estudios de demostrado interés para la Institución. Estas licencias se otorgarán en los siguientes casos, sujetas a la calificación de servicios:

- a.- Cuando se trate de beca otorgada por la Institución.
- b.- Cuando estos estudios sean cubiertos por beca u otras facilidades financieras ofrecidas por cualquier Gobierno, incluido el de Costa Rica, o cualesquiera instituciones nacionales o internacionales, de reconocida solvencia moral y económica. En este caso se podrá conceder licencia con goce de salario siempre que el interesado aporte atestados que demuestren que los estudios que realizará son de interés institucional. La Gerencia del Instituto podrá, si lo considera procedente, complementarla con otros beneficios que aquella contemple.

Las licencias incluidas en los puntos a y b anteriores, estarán sujetas a la aprobación de la Junta Directiva del Instituto, la cual determinará la remuneración que debe reconocerse durante el tiempo de estudio.

ARTICULO 48

Las becas y licencias reguladas en este Capítulo serán objeto de contrato entre el beneficiario y el Instituto. Se entiende que la presente Convención forma parte integral de cualquier contrato de esta índole

CAPITULO IX
ADMINISTRACION Y CALIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 49

Todos los aspectos relativos a selección e ingreso de trabajadores, clasificación y reasignación de puestos, promociones, remociones y retribución de servicios, se regirán por las disposiciones que siguen: corresponde a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto asesorar a la Gerencia en su aplicación.

Dentro de la información general que el Instituto suministrará a todo nuevo trabajador, se otorgará al menos 1 (una) hora a la UPINS, a través de los cursos de inducción, a efecto de que ésta de a conocer los objetivos de la organización sindical.

Asimismo, comunicará mensualmente a las diferentes organizaciones sobre el ingreso de nuevos trabajadores, informando al personal sobre la existencia y calidades de las mismas.

ARTICULO 50

Las disposiciones del presente capítulo incluyen a todos los trabajadores de la Institución. Se exceptúan los profesionales en ciencias médicas que están sujetos a otros preceptos especiales, salvo en cuanto a lo que se refiere al inciso h y n del artículo 55.

ARTICULO 51

También se excluyen de estas disposiciones los puestos de Presidente Ejecutivo, Gerente, Subgerente, Auditor y Subauditor, a quienes se les aplicarán las normas correspondientes al empleo público.

El Secretario y Subsecretario de Actas de la Junta Directiva también serán puestos de exclusivo nombramiento por parte de este Organo y la remuneración de estos puestos se hará conforme a la Tabla de salarios de esta Convención y en adición a los otros beneficios convencionales vigentes, para lo cual la Junta Directiva acordará la ubicación en la precitada tabla.

ARTICULO 52

La condición del trabajador en el Instituto puede ser:

a.- OCASIONAL: Cuando las funciones a realizar se enmarquen dentro de los trabajos denominados a tiempo fijo o para obra determinada, conforme las previsiones de los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo, en cuyo caso, será necesario que exista un contrato escrito de trabajo que regule los términos de esa prestación de servicios, toda vez que esta categoría de trabajadores está excluida de los términos de la presente Convención. El Instituto deberá garantizar para estos trabajadores condiciones dignas de contratación, acordes con los principios de justa remuneración y adecuadas condiciones laborales. En todo caso en que se compruebe la existencia de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación, por un lapso mayor de un año, serán de aplicación los términos y beneficios de esta Convención.

Todos los nombramientos de trabajadores ocasionales del Instituto, deben ser tramitados por la Dirección de Recursos Humanos.

b.- TEMPORAL: Cuando ocupe por tiempo determinado o indefinido una plaza que pertenece a otro trabajador. No podrá asignarse esta condición a quienes por un período mayor de 3 (tres) meses, ocupen plazas que estén vacantes en forma definitiva y se encuentren en la nómina de elegibles para el cargo.

En caso de que el desempeño del funcionario sea deficiente, la jefatura respectiva deberá pronunciarse ante Recursos Humanos antes del término de tres meses. En caso contrario el funcionario adquiere el derecho al nombramiento en firme.

c.- A PRUEBA: Se refiere al período de los 3 (tres) primeros meses de servicios, ya sea que se le contrate por tiempo indeterminado o por período fijo; independientemente de haber laborado en una o más dependencias del Instituto. Durante ese período el nuevo trabajador se someterá a los mecanismos de evaluación establecidos.

Si a juicio de la Dirección de Recursos Humanos el trabajador no aprueba las evaluaciones correspondientes, podrá darse por terminada la prestación de servicios.

d.- EN FIRME: Cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Exista una vacante fija.
2. El trabajador haya superado el período de prueba.
3. El trabajador tenga aprobada la capacitación formal que establezca Recursos Humanos, para los casos de nombramiento en puestos de ingreso.
4. Le corresponde el nombramiento de acuerdo con su antigüedad laboral efectiva conforme con lo dispuesto en el artículo 66 de esta Convención, para el caso de nombramientos en puestos de ingreso.

ARTICULO 53

Los servicios de los trabajadores -temporales, a prueba o en firme- se prestan en las oficinas del Instituto que indica el correspondiente contrato de trabajo, pero pueden prestarse en cualquiera otra de sus dependencias si así lo convienen, el trabajador y el Instituto, por escrito.

En tanto no se cambie el lugar en que el trabajador presta su servicio, a una distancia superior a 10 (diez) kilómetros, el Instituto podrá hacer los traslados que convenga a sus intereses, siempre que no varíe la categoría del trabajador, ni las condiciones fundamentales de su trabajo.

El caso de los bomberos está sujeto a regulación especial.

CLASIFICACION, RETRIBUCION Y RECALIFICACION DE PUESTOS

ARTICULO 54

a.- Se establece un Manual de Clasificación de Puestos, el cual contendrá las especificaciones de clase, las cuales no agotan los deberes asignados a cada puesto. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto la preparación y actualización de esas especificaciones. Se establece la siguiente Tabla de Salarios y Categorías que en lo sucesivo relacionará las especificaciones de clase con la escala de salarios.

1. Véase Tabla de Salarios al final del documento.
2. Cada vez que la Tabla de Salarios se modifique, la Dirección de Recursos Humanos emitirá un comunicado dirigido al personal, en el que se indicarán las variaciones del caso.
3. El Instituto ajustará los salarios en los casos en que así jurídicamente proceda, considerando lo que sobre el particular dispongan los decretos de Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Salarios, en lo que a perfiles de ocupación se refiere y no a la denominación que se le asigne, previo estudio de la unidad especializada.

b.- La Dirección de Recursos Humanos suministrará a la UPINS, al menos un ejemplar del manual descriptivo de clases de puestos, así como las modificaciones que se le hicieren.

c.- Para mantener a la Institución en el nivel de capacidad y eficiencia requerida para el desarrollo de sus objetivos y responsabilidades como empresa pública productiva, ésta deberá contar con una cantidad de puestos no inferior a la existente al primero de abril de 1990. En este sentido el Instituto, en caso necesario, efectuará los trámites de reasignación y revaloración bien sea que se mantenga la plaza en su respectiva dependencia o se efectúe su reubicación, hacia áreas cuyos campos de trabajo así lo requieran

Igual procedimiento se debe seguir cuando en una Dependencia se eliminen plazas como a consecuencia de automatización de procesos u otros mecanismos de eficiencia. La Dirección de Recursos Humanos será la encargada de la reubicación.

TRANSITORIO I

Los rangos de antigüedad se aplican de la siguiente manera:

CATEG. INICIAL	CATEG. FINAL	PASO INICIAL	PASO FINAL	INCREM. PORCENTUAL	DECREC. PORCENTUAL
01	04	01	05	9.999	-----
05	12	01	05	9.700	0.300
13	15	01	05	7.450	0.150
16	17	01	05	7.000	-----
18	44	01	05	6.800	-----
01	44	06	10	7.000	-----
01	44	11	25	4.000	-----
01	44	26	50	3.000	-----

Los funcionarios del Cuerpo de Bomberos se rigen por la escala salarial administrativa

TRANSITORIO II

En virtud de la necesidad de atraer y retener funcionarios de excelencia en niveles y especialidades particulares de la Institución, para quienes el salario de la escala resulte insuficiente, ambas partes convienen en la creación de puestos nuevos fuera de la Tabla de Salarios establecida en el artículo 54 inciso a) punto 1, con condiciones salariales y categorías distintas a las referidas en dicha tabla y de conformidad con las siguientes indicaciones:

- a. Solamente podrá aplicarse a puestos de la categoría 42 en adelante.
- b. Su estructura salarial adoptará el concepto de salario global o único y no generará derecho a percibir los componentes salariales contemplados en los artículos del 54 al 60, Transitorio I del Capítulo XXXI y "Plus Art. 41" creado por Acuerdo de Junta Directiva No. XIII de la Sesión 7667 del 02 de diciembre de 1994 y respaldado en el párrafo tercero del inciso a del artículo 60.
- c. Esta estructura será elaborada por Recursos Humanos con base en estudios de mercado y otras consideraciones técnicas, debe ser del conocimiento del Comité de Estudios Salariales para que emita su criterio y finalmente aprobada por Junta Directiva. Asimismo, cualquier modificación que se realice a la nueva tabla, deberá ser del conocimiento del Comité de Estudios Salariales para que emita su criterio antes de ser aprobada.
- d. Entrará en vigencia a partir de la aprobación en firme y hasta el 31 de diciembre del 2009.

- e. Los actuales funcionarios se mantendrán bajo el esquema salarial por componentes. Aquellos que manifiesten su anuencia a trasladarse a la nueva estructura salarial, podrán hacerlo mediante solicitud formal que constará en su expediente laboral y una vez reubicados, no podrán plantear reclamo alguno sobre los componentes salariales contemplados en los artículos del 54 al 60, Transitorio I del Capítulo XXXI y "Plus Art. 41" creado por Acuerdo de Junta Directiva No. XIII de la Sesión 7667 del 02 de diciembre de 1994 y respaldado en el párrafo tercero del inciso a) del artículo 60, todo lo anterior de la Convención Colectiva, dado que en forma voluntaria decidieron su traslado a la escala de salario único.
- f. Una vez finalizada la vigencia de esta nueva tabla salarial ningún trabajador podrá adherirse a estas condiciones y quienes lo hayan hecho mantendrán las mismas por el resto de su relación laboral.
- g. Para contratación de personal en estos casos, no se aplicará las disposiciones de los capítulos "Del ingreso de trabajadores" y "Del ascenso de los trabajadores" de esta Convención.

ARTICULO 55

La anterior Tabla de Salarios se aplicará conforme a las siguientes normas:

- a.- El trabajador que ingrese a prueba, recibirá el sueldo básico de la escala de salarios, de acuerdo con la categoría que le corresponde al puesto que ocupe.
- b.- Por cada año de trabajo eficiente y durante los primeros 5 (cinco) años de labor ininterrumpida o no, el trabajador tiene derecho a un aumento salarial, de acuerdo con la categoría que le corresponda y los pasos salariales establecidos en la Tabla.

Los aumentos por antigüedad se aplicarán a cada trabajador el día en que cumpla cada aniversario desde la fecha de su ingreso al Instituto.

TRANSITORIO I

A los trabajadores que cumplen su aniversario en el segundo semestre del 2007 el aumento por antigüedad se aplicará en cuanto se homologue esta convención y retroactivamente desde la fecha de cumplimiento del aniversario.

c.- Después del primer quinquenio, y hasta los 10 (diez) años de servicio, el trabajador recibirá un aumento de salario, por cada año de servicio eficiente, de un 7% (siete por ciento) de su salario base y a partir del año 11 (once) y hasta el 25 (veinticinco) un 4% (cuatro por ciento) y a partir del año 26 (veintiséis) y hasta su retiro del Instituto, de un 3% (tres por ciento) de su salario base.

d.- Cuando ocurra un traslado, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba en el puesto anterior, a menos que tenga derecho a un aumento, conforme a los incisos b y c, de este artículo.

e.- Cuando ocurra un ascenso, el trabajador tiene derecho a recibir como salario el básico del nuevo puesto más la acumulación de pasos por años de servicios eficientes, de acuerdo con la Tabla de Salarios. Si el resultado de esa suma fuere menor al salario que devengaba en el puesto anterior, el salario no sufrirá variación.

f.- El pago de los salarios se hará en la forma indicada en el artículo 14 de esta Convención.

g.- El salario total de ningún trabajador podrá ser superior al salario total del Subgerente o Gerente del Instituto, excepto en cuanto ese exceso provenga de la aplicación de pasos anuales por años eficientes de servicios, efectivamente cumplidos.

h.- A los profesionales en Ciencias Médicas que laboren como trabajadores del Instituto, cuyo salario básico se rige por los términos del escalafón médico fijado por ley, se les reconocerá un sobresueldo por concepto de nivelación salarial equivalente al aumento porcentual que reciban los médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social, pretendiendo con esto que exista equiparación salarial entre estos profesionales.

i.- Para los efectos de este capítulo y de vacaciones también se reconocerán los años servidos en cualquier otra dependencia del Sector Público, independientemente de que haya existido pago de prestaciones legales o solución de continuidad en los servicios.

j.- En caso de que los aumentos salariales que fije el Gobierno produzcan desajustes tales que se pierda el equilibrio técnico implícito en la escala salarial, el Instituto, adicionalmente, podrá hacer los ajustes pertinentes para corregir la desviación producida con el diseño de una nueva tabla. La variación a la

precitada escala se entenderá como incorporada a la Convención, una vez presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectivo depósito y homologación.

k.- Se reconocerá un sobresueldo porcentual de un 35% sobre el salario base para las siguientes clases de puestos del sector salud, a saber:

TECNICO EN ORTOPEDIA
TECNICO EN UROLOGIA
TECNICO EN RAYOS X I
TECNICO EN RAYOS X II

l.- Se reconocerá un sobresueldo porcentual de un 20% sobre el salario base para las siguientes clases del sector salud, a saber:

FISIOTERAPISTA I
FISIOTERAPISTA II

TERAPISTA OCUPACIONAL I
TERAPISTA OCUPACIONAL II
TERAPISTA DE LA VOZ Y LENGUAJE

m.- Se reconocerá un sobre sueldo porcentual de un 25% sobre el salario base para las siguientes clases técnicas y profesionales del sector informático:

ANALISTA INFORMATICO I
ANALISTA INFORMATICO II
TECNICO EN INFORMATICA
PROFESIONAL EN INFORMATICA I
PROFESIONAL EN INFORMATICA II
PROFESIONAL EN INFORMATICA III

Este plus sustituye el sobresueldo fijo de ¢3.000.00 colones mensuales que se ha venido reconociendo al sector informático.

n.- Se reconocerá un sobresueldo porcentual de un 18% sobre el salario base a las siguientes clases de puestos:

MEDICO ASISTENTE
MEDICO ASISTENTE ESPECIALISTA

MEDICO JEFE
SUBJEFE MEDICO
FARMACEUTICO I
FARMACEUTICO II
FARMACEUTICO III
ODONTOLOGO

o.- Se reconocerá un sobresueldo porcentual de un 10% sobre el salario base a las siguientes clases de puestos:

Enfermería
Auxiliar de enfermería

ARTICULO 56

La Gerencia determinará y fijará la retribución de los puestos del Instituto, mediante calificación aprobada de previo por la Junta Directiva, de las distintas clases existentes o que se crearen en el futuro, conforme a las diversas categorías establecidas o que se llegaren a establecer en la Tabla de Salarios.

Tanto lo anterior como lo dispuesto en el inciso j. del Artículo 55, será aplicable sin que ello afecte en forma negativa los porcentajes establecidos en los incisos b. y c. del artículo citado.

ARTICULO 57

Si como consecuencia de una reforma a la Tabla de Salarios o una reasignación de un puesto se fijare una escala diferente, la nueva remuneración se ajustará sumando al sueldo básico los pasos acumulados por años de servicio eficiente.

En ningún caso, el sueldo del trabajador será reducido

ARTICULO 58

Si la prestación de un servicio requiriese, a juicio de la Gerencia, la provisión de alimento, hospedaje, uniforme, o cualquier otro menester, su costo no será deducido del salario.

ARTICULO 59

a.- Si por modificación sustancial de los deberes y responsabilidades, un puesto asciende o desciende de grado, se procederá a su reasignación. En caso de optarse por un descenso, el Instituto no modificará el salario ni la categoría en perjuicio del trabajador que ocupe el puesto sometido a reasignación. Esta será solicitada en forma escrita por el Jefe de la Dirección, Departamento o por el trabajador interesado quien podrá hacerse representar por UPINS. Estas solicitudes se dirigirán a la Dirección de Recursos Humanos.

No obstante lo anterior, la Gerencia en mutuo acuerdo con el trabajador podrá optar por pagarle las prestaciones legales proporcionales modificándose el salario y la categoría de acuerdo con sus nuevas funciones, salvo criterio en contrario de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto informar si la petición procede. La determinación del sueldo personal podrá efectuarse reubicando al trabajador en un paso salarial más alto, cuando, a juicio de la Gerencia, medien circunstancias de interés institucional. Tal decisión se sustentará en el análisis de la Dirección de Recursos Humanos y el criterio del Comité de Estudios Salariales, que deberá ser elevado a la Gerencia para su aprobación.

El trámite en referencia no podrá exceder, para su resolución definitiva de 60 (sesenta) días.

No podrán concederse revaloraciones y/o reasignaciones (cambio de nomenclatura y categoría del puesto) mientras no se cuente con el estudio correspondiente de la Unidad Especializada de Recursos Humanos y del criterio del Comité de Estudios Salariales.

Dicho comité estará integrado por 3 (tres) representantes de los trabajadores nombrados por la UPINS y 3 (tres) representantes de la Administración del Instituto nombrados por la Gerencia todos con sus respectivos suplentes.

Asimismo las revaloraciones y/o reasignaciones que resultaren con aprobación en firme, tendrán vigencia a partir de la fecha en que fue aprobada por Gerencia.

b.- A partir de 1987 el Instituto realizará sucesivamente, con una periodicidad no mayor de 6 (seis) años, Estudios Integrales de Puestos, cuyos resultados y aplicación entrarán en vigencia a partir del primero de enero del año inmediato posterior al de la realización del estudio. Cuando por razones de reorganización sea necesario modificar los deberes y responsabilidades del puesto se procederá a su reclasificación y/o revaloración, independientemente del Estudio Integral de Puestos. Estas recalificaciones tendrán vigencia a partir de la fecha de la reclasificación y/o revaloración del puesto.

Para lo anterior, se considerará el criterio del Comité de Estudios Salariales.

Para cumplir lo anterior Recursos Humanos será responsable de realizar el estudio respectivo y emitir los resultados, el año anterior al de la entrada en vigencia del estudio.

ARTICULO 60

a.- El Instituto a efecto de promover la formación académica de sus trabajadores, y en complemento del sistema de subsidios para estudios, implantará un régimen de incentivos salariales por estudios formales en forma de sobresueldo, de la siguiente manera:

NIVEL DE ESTUDIO	INCENTIVO SALARIAL SEMANAL
1.-Perito en Seguros 50% de los cursos del ICASE aprobados o 6 materias del IPESA o el grado de Asist.en Emerg. Médicas	¢ 923,00
Título de Perito en Seguros o 12 materias aprobadas del IPESA o Técn.en Emerg. Médicas	¢1.731,00
2.-Diplomado	¢1.154,00
3.-Diplomado en Seguros IPESA	¢1.846,00
4.-Técnico en Actuariado	¢1.463,00
5.-Técnico en Registros Médicos	¢1.463,00
6.-Bachiller Universitario	¢1.846,00
7.-Bachiller en Seguros o C.P.C.U.	¢2.077,00
8.-Egresado Universitario	¢2.077,00
9.-Licenciado Universitario	¢2.538,00
10.-Pos-grado Universitario	¢2.769,00
11.-Master Universitario	¢3.000,00
12.-Doctorado Académico	¢3.231,00

Para los trabajadores del Benemérito Cuerpo de Bomberos se reconocerá ¢1.000 semanales al aprobar todas las siguientes especialidades definidas por el Dpto. de Ingeniería y Prevención de Incendios:

a. Soporte Vital	e. Mando de incendio
b. TREPI	f. Manejo y mantenimiento de vehículos de emergencia
c. MATPEL	g. Rescate vertical
d. Rescate vehicular	h. Comunicaciones

Sin perjuicio de lo anterior, y con el propósito de evitar la fuga de personal profesional o calificado, la Gerencia propondrá a la Junta Directiva del Instituto, para su aprobación, un sistema de incentivos para estos trabajadores, tomando en cuenta la experiencia laboral y profesional que propicien su especialización técnico-administrativa en relación con el cargo que desempeñan.

b.- Para los efectos del anterior inciso se entenderán diplomados a los trabajadores que reúnan cualesquiera de los siguientes requisitos:

1.- Hayan aprobado los cursos de seguros que se imparten en el College of Insurance.

2.- Obtengan ese reconocimiento por parte de los centros educativos parauniversitarios reconocidos por el Ministerio de Educación Pública, en áreas de estudio de interés institucional, en la actualidad: Colegios Universitarios de Alajuela, Cartago y Puntarenas, Escuela Centroamericana de Ganadería, Instituto Técnico de Administración de Negocios, Instituto Costarricense de Ciencias Contables y Secretariales, Instituto Superior de Administración de Negocios, Instituto de Tecnología Administrativa e Instituto de Administración de Empresas.

3.- Los estudiantes universitarios que hayan aprobado en forma completa los tres primeros años de su respectiva carrera, o su equivalente en nivel académico de acuerdo con el criterio de la Dirección de Recursos Humanos, lo que deberán comprobar mediante certificación expedida por la respectiva Universidad.

4.- El reconocimiento por haber aprobado el 50% (cincuenta por ciento) de los cursos impartidos en el ICASE o seis materias del IPESA no es acumulable en relación con el que se otorga por obtener el título de Perito en Seguros o 12 materias del IPESA, pero éstos sí serán acumulables en relación con los demás incentivos por niveles de estudio alcanzados.

c.- Asimismo en aquellos casos en que la Institución determine la necesidad de que un trabajador nombrado en firme, o con un nombramiento temporal con una duración acumulativa de 6 meses como mínimo, o bien que el nombramiento no sea inferior a los 6 meses y que trabaje a tiempo completo solo para el INS, requiera el reconocimiento de la Dedicación Exclusiva, podrá reconocerle un plus salarial por dedicación exclusiva de un 10% (diez por ciento) a un 55% (cincuenta y cinco por ciento) de su salario básico. Este reconocimiento será exclusivo para trabajadores con grado mínimo de licenciatura universitaria que ocupen puestos en que se requiere de este título profesional. Para los funcionarios que ocupen cargos de Jefatura o Subjefatura, aún cuando no posean título académico, el régimen de Dedicación Exclusiva se establece según sentencia número 1288, del 30-11-87 dictada por el Tribunal Superior de Trabajo. A los trabajadores con grado mínimo de bachillerato universitario, que ocupen puestos técnicos que requieran ese grado académico, conforme al Manual de Puestos, se les reconocerá un plus salarial por dedicación exclusiva de un 20% del salario básico.

El trabajador deberá comprometerse a no ejercer en forma particular su profesión para lo cual formalizará el respectivo contrato de dedicación exclusiva, que elaborará la Dirección de Recursos Humanos, en el que se consignará que el trabajador, después de su jornada laboral, podrá dedicarse a la docencia hasta un máximo de cuarto de tiempo, en cualquier establecimiento de enseñanza o ejercer su profesión cuando se trate de sus intereses personales o de familiares hasta en segundo grado de consanguinidad. En estos casos deberá comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, su decisión de hacer uso de tales excepciones.

Cualquier trabajador que se acoja a los beneficios del sistema de dedicación exclusiva podrá renunciar a los mismos, siempre que así lo comunique por escrito al Instituto con 3 (tres) meses de anticipación.

Si un profesional en Ciencias Médicas desea acogerse al presente régimen de Dedicación Exclusiva, podrá el Instituto reconocerle un porcentaje adicional a su salario, en complemento del porcentaje total que actualmente recibe por concepto de los beneficios de Dedicación Consulta Externa, Dedicación Exclusiva para Farmacéuticos, Dedicación Administrativa u Hospitalaria y sus respectivas bonificaciones que contempla la Ley No. 6836 del 22 de diciembre de 1982: "Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas", así como cualquier otro beneficio similar que se establezca en el futuro.

Este monto porcentual adicional por concepto de Dedicación Exclusiva, no se tomará en cuenta para calcular los incentivos que menciona la Ley No. 6836 antes citada.

Sumados los montos individuales de los beneficios anteriores, en ningún momento excederán el 55% (cincuenta y cinco por ciento) del salario básico del profesional.

Lo anterior a efecto de que exista equidad con respecto al resto de los profesionales que reciben beneficios similares.

DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 61

Además de las otras condiciones estipuladas en esta Convención, para ingresar como trabajador se requiere:

- a.- Conocer y aceptar las condiciones de la presente Convención.
- b.- En igualdad de condiciones el Instituto otorgará preferencia al de nacionalidad costarricense.
- c.- Tener 17 (diecisiete) años de edad, cumplidos.
- d.- Reunir los requisitos de preparación y experiencia establecidos para el puesto.
- e.- No ser pariente, hasta tercer grado inclusive por consanguinidad o afinidad, con los Directores del Instituto, salvo el caso de especialistas, previsto en el artículo 28 del Reglamento General del Instituto.

En casos especiales, a juicio de la Gerencia, podrán omitirse las condiciones c y d cuando haya inopia de candidatos idóneos.

ARTICULO 62

Los trabajadores a prueba deberán cumplir los siguientes requisitos en los primeros tres meses de su relación laboral:

- a.- Examen médico general
- b.- Examen de la Vista
- c.- Examen Dental
- d.- Fluoroscopia pulmonar
- e.- Constancia de vacuna B.C.G.
- f.- Tarjeta de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- g.- Constancia de Nacimiento
- h.- Dos retratos tamaño "pasaporte"
- i.- Certificado de estudios realizados.
- j.- Examen de sangre para determinar tipo, V.D.R.L. y presencia del virus HTLV-III.
- k.- Los adicionales que pida la Dirección de Recursos Humanos.

El Instituto cubrirá los gastos necesarios cuando el examen no lo realice la CCSS, con excepción del inciso h.

ARTICULO 63

El ingreso del aspirante se sujetará a la categoría en que se encuentre calificado el puesto a desempeñar, en el Manual de Clasificación de Puestos.

Cuando por inopia comprobada, se trate de contratar personal en puestos cuyas especificaciones exigen poseer título académico, o cuando sea preciso nombrar profesionales, o técnicos muy calificados, la Gerencia podrá fijar la remuneración en la categoría y pasos salariales que correspondan a los méritos del candidato.

El Comité de Estudios Salariales asesorará a la Gerencia a efecto de determinar dicha remuneración. Para estos efectos el Comité considerará el valor relativo del puesto, los títulos académicos, así como la experiencia del candidato y el valor de mercado de la profesión. Lo que el Comité resuelva tiene carácter de recomendación.

SON PROFESIONALES

Aquellos que requieren conocimiento académico avanzado. Entran en esta definición, los abogados, médicos, economistas, ingenieros y el resto de funcionarios con carrera profesional debidamente incorporados al Colegio Profesional respectivo y que estén ejerciendo su profesión dentro de la Institución. Poseen una amplia variedad y discreción en los métodos que emplean, la programación del trabajo y la determinación de lo que ha de hacerse.

SON TECNICOS

Los que ocupan puestos intermedios entre los profesionales y los trabajadores administrativos. Constituyen un personal subprofesional, al que le corresponde la aplicación de conocimientos especiales de una ciencia o arte industrial.

SON PARAMEDICOS

Aquel personal que labora en la Administración de Servicios Médicos que ocupa cargos como enfermería, auxiliares de enfermería, asistentes de paciente, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, auxiliares de fisioterapia, técnicos y auxiliares de rayos X y cualquier otro puesto que el Instituto considere similar.

ARTICULO 64

Se crea una Comisión de Selección y Ascenso de Personal bipartita y paritaria INSTITUTO-UPINS, que estará integrada por 4 (cuatro) funcionarios con conocimientos y experiencia que garanticen su aptitud para el desempeño de sus funciones en este órgano.

Dos (2) de los representantes serán nombrados por la Gerencia y los otros dos serán nombrados por el Directorio Ejecutivo de UPINS.

La Comisión será permanente y sus miembros durarán en los cargos un año, pudiendo ser reelectos. La función de esta Comisión es atender cualquier modificación o sustitución que el sistema demande.

El dictamen que dicha Comisión emita será elevado a la Gerencia para lo que corresponda.

Desde el ingreso de los trabajadores operará lo dispuesto en esta Convención Colectiva.

ARTICULO 65

Durante el período de prueba, el Jefe deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, cualquier deficiencia que observe acerca del comportamiento y capacidad del trabajador.

El nombramiento en firme está condicionado a que el trabajador cumpla a cabalidad con lo establecido en los apartes 1 y 2 del inciso d del artículo 52 de esta Convención.

ARTICULO 66

A efecto de decidir nombramientos en firme en plazas vacantes, la Dirección de Recursos Humanos propondrá a las Jefaturas respectivas, una nómina con los trabajadores elegibles temporales, debiendo nombrarse, en igualdad de condiciones, al de mayor antigüedad laboral en la dependencia respectiva, cuando su antigüedad temporal sea superior a un año.

Para ocupar los puestos de Asistente Ejecutivo, Secretaria Ejecutiva, o cualquier otro de la misma naturaleza podrá nombrarse funcionarios sin necesidad de aplicar lo establecido en el presente capítulo. En esos casos, de pretenderse su traslado a un puesto de distinta naturaleza, el funcionario deberá cumplir previamente con los requisitos y procedimientos correspondientes.

DEL ASCENSO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67

Se considera ascenso la promoción del trabajador a un puesto superior, dentro de los comprendidos en el Manual de Clasificación de Puestos.

ARTICULO 68

El ascenso de los trabajadores operará conforme con lo dispuesto en esta Convención Colectiva y el Sistema de Ascensos vigente en la Dirección de Recursos Humanos. Los cambios y actualizaciones que se efectúen a este sistema, previamente serán evaluados por la UPINS con objeto de considerar las observaciones que tengan al respecto.

ARTICULO 69

En casos muy calificados en los que mediare una circunstancia imprevista, el Instituto podrá utilizar otro sistema que juzgue conveniente a efectos de ascenso, en cuanto a lo que señala este capítulo, previo conocimiento del criterio de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

ARTICULO 70

Toda vacante se llenará con candidatos elegibles, mediante el Sistema de Ascensos vigente, conforme el artículo 77. En caso de inopia se publicará el concurso externo.

Si una vez concluido el período de prueba, cuando la vacante se ha llenado mediante concurso, y la Jefatura correspondiente no se manifiesta sobre dicho nombramiento, el trabajador se considerará nombrado en firme, salvo que el puesto esté vacante en forma temporal, de conformidad con el artículo 52 de esta Convención. Si el trabajador ascendido o trasladado no supera el período de prueba en el nuevo puesto, será reubicado en el puesto que ocupaba anteriormente.

ARTICULO 71

Ningún Jefe podrá oponerse a que sus subalternos participen en concursos ni a que sean ascendidos o trasladados. Para pasar al nuevo puesto el trabajador ascendido deberá tener al día su trabajo.

Tienen derecho a concursar para llenar un puesto vacante, los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el Manual de Puestos, y que hayan obtenido una calificación de eficiencia igual o superior a aceptable en el año anterior al concurso.

No podrán concursar para ascensos aquellos funcionarios que no tengan aprobadas las evaluaciones correspondientes a los tres primeros meses de prestación de servicios.

ARTICULO 72

Para ascenso, la falta del requisito de Bachillerato en Ciencias o en Letras o de Conclusión de Estudios de Enseñanza Media, cuando el Manual de Clasificación de Puestos lo contempla, puede sustituirse por el de 6 (seis) años de experiencia en el Instituto.

ARTICULO 73

Si agotados todos los procedimientos de concurso interno no califican candidatos para el puesto, queda a discreción de la Jefatura si se nombra un funcionario de los que participaron en el concurso, se publique en un concurso externo o se utilice otro canal de reclutamiento.

ARTICULO 74

En los casos de los trabajadores interesados en un traslado horizontal, deberán someterse a los mecanismos establecidos en el Sistema de Ascensos vigente, a fin de determinar su elegibilidad para el puesto, indistintamente de que se trate de puestos con igual o diferente categoría, aún siendo menor la que iría a ocupar en el nuevo puesto. Se exceptúan de lo anterior los puestos de la misma clase.

ARTICULO 75

Solamente en casos muy calificados, y de elevado interés para solucionar problemas institucionales y/o del trabajador, se planteará a la Junta Asesora de Relaciones Laborales la posibilidad de obviar los mecanismos citados en el artículo anterior, órgano que analizará el caso y emitirá su criterio; en tanto no se perjudique a otros trabajadores interesados en el puesto en cuestión.

ARTICULO 76

Para los efectos de este capítulo convencional, se entenderá por nómina la lista de trabajadores elegibles para el puesto a ocupar, la cual no podrá ser mayor de 5 (cinco).

ARTICULO 77

Si el trabajador obtiene una calificación promedio igual o superior a 70 (setenta) puntos en la escala del uno (1) al 100 (cien), como resultado de la aplicación del Sistema para Ascensos, se considerará elegible para el puesto vacante o los que quedaren de igual clase en la misma unidad, durante los 2 (dos) años siguientes a la realización del concurso.

ARTICULO 78

En caso de que el Jefe no considere conveniente escoger a ningún trabajador incluido en la nómina de elegibles o deberá razonar su criterio ante la Dirección de Recursos Humanos que remitirá el caso a la Junta Asesora de Relaciones Laborales para que emita su criterio. Una vez recibidos ambos criterios la Gerencia resolverá.

TRANSITORIO

Para facilitar la reorganización institucional, los procesos de Administración de Recursos Humanos podrán ajustarse conforme lo indique el proyecto que para tal efecto elaborará la Dirección de Recursos Humanos.

El Instituto Nacional de Seguros entregará al Sindicato UPINS el proyecto que contenga las reformas planteadas a efecto de que presenten sus observaciones y se envíe a la Comisión Convencional que corresponda

DEL RECARGO DE FUNCIONES**ARTICULO 79**

El recargo remunerado de funciones será decidido por la Jefatura y la Gerencia. La autorización del recargo remunerado de funciones, deberá hacerse mediante acción de personal.

La remuneración por recargo de funciones será igual al sueldo del trabajador más la diferencia que le correspondiere si fuera nombrado en el nuevo puesto. Lo anterior de acuerdo con las disposiciones que emitirá la Gerencia, una vez escuchado el criterio de la UPINS. Al trabajador que por un período mayor de 10 (diez) días hábiles se le asigne un recargo de funciones, se le reconocerá la remuneración adicional correspondiente a partir del primer día.

No se pagará recargo de funciones por vacaciones ni por períodos menores o iguales a diez días, ni el recargo de la Jefatura que ejerce el puesto de Subjefe o viceversa, salvo en caso de ascenso temporal.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 80

Se establece el sistema de evaluación del desempeño para todos los funcionarios del Instituto, cuyo objetivo primordial es propiciar el desarrollo de los trabajadores en aquellas áreas donde presenten debilidades, de manera que su desarrollo fortalezca la eficiencia del equipo de trabajo. Esta evaluación se realizará cada seis meses de la siguiente forma:

- a.- Se aplicará la evaluación del desempeño grupal, a todos los niveles ocupacionales de la Institución. Esta regirá a partir de la evaluación a efectuarse en el mes de abril de 1997, que corresponde al período que va desde octubre de 1996 hasta marzo de 1997. Se entiende por evaluación grupal la que realiza el equipo de trabajo a cada uno de sus integrantes y/o la que realiza el equipo de trabajo a su encargado o jefatura.
- b.- Asimismo, se aplicará una evaluación individual. Se entiende por ésta como la que realiza el jefe o encargado del equipo de trabajo a cada uno de los trabajadores.
- c.- Dentro de la evaluación se incorporará la evaluación del cliente cuya calificación formará parte de la nota final.

ARTICULO 81

Los Jefes enviarán a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto las fórmulas de calificación cumplimentadas a más tardar el último día hábil de los meses en que se realiza la evaluación del desempeño (abril y octubre).

ARTICULO 82

La Dirección de Recursos Humanos del Instituto preparará el informe final de evaluación y lo remitirá a cada Jefatura. Esta conservará una copia y entregará otra al trabajador con las observaciones oportunas sobre cualquier aspecto que estime pertinente.

ARTICULO 83

Se considerarán años eficientes de servicio, aquellos en los cuales los trabajadores reciben evaluaciones no inferiores a "aceptable" de acuerdo con la siguiente tabla y ponderación:

CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
Inaceptable	60%
Aceptable	70%
Bueno	80%
Excelente	100%

Si la evaluación del desempeño anual es inaceptable, la Dirección de Recursos Humanos investigará las causas e informará a la Junta Asesora de Relaciones Laborales, la que remitirá a la Gerencia las recomendaciones que estime pertinentes. Este mismo criterio se aplicará a los reglamentos del Instituto que señalen la condición de años eficientes de servicio.

ARTICULO 84

Los trabajadores a prueba, serán evaluados antes de vencer el tercer mes.

Para el nombramiento en firme, deberán obtener calificaciones no inferiores a aceptable, en cada uno de los rasgos analizados.

ARTICULO 85

Se crea un "Comité de Apelaciones a las Calificaciones de Servicio" que estará integrado por:

Un representante de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, un representante de la Gerencia y dos representantes de UPINS, el cual conocerá de los recursos o protestas de los trabajadores no conformes con la calificación. Tres miembros de ese Comité formarán quórum. Para cada uno de los miembros de este Comité podrá designarse un suplente. Los acuerdos se tomarán por simple mayoría, y en caso de empate la decisión corresponderá a la Gerencia. Todos los acuerdos podrán ser apelados ante la Gerencia, la que resolverá en definitiva.

ARTICULO 86

Al Comité del artículo anterior se remitirá para lo pertinente el procedimiento que implementará la Dirección de Recursos Humanos para realizar las correspondientes evaluaciones del desempeño, así como sus respectivas modificaciones. El Comité tendrá dos meses para pronunciarse.

ARTICULO 87

Las apelaciones deben presentarse a la Gerencia o al Comité, dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes al recibo del informe de evaluación. Una vez recibida la apelación, el trabajador tiene plazo adicional de 8 (ocho) días hábiles para presentar las pruebas y documentación indispensables para juzgar su caso.

CAPITULO X**REGIMEN DISCIPLINARIO, DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES****ARTICULO 88**

Son obligaciones de los trabajadores:

- a.- Cumplir la jornada de trabajo que esta Convención establece. El trabajador que no puede asistir al trabajo por cualquier causa, debe hacer la notificación sin demora a la Jefatura de su Dependencia o al encargado de área, exponiéndole la causa de la ausencia, de manera que se pueda apreciar la posible duración de ella. Si así no lo hiciere, queda sujeto a las sanciones que establece el inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo.
- b.- Asistir puntualmente a su trabajo todos los días hábiles establecidos por ley.
- c.- Cumplir, con la mayor diligencia y buena voluntad, las órdenes de sus Jefes, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeña.
- d.- Aplicar todo el esfuerzo y dedicación necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.
- e.- Auxiliar en su trabajo a cualquiera de los demás trabajadores, cuando su Jefe, o quien lo represente, lo indique.
- f.- Atender con diligencia, corrección y cortesía al público que acude a las oficinas del Instituto.
- g.- Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.
- h.- Guardar la más absoluta reserva sobre las operaciones, negocios y actuaciones del Instituto y de sus clientes.
- i.- Dedicar su actividad al Instituto, preferentemente a otras que estén reñidas con el buen nombre y decoro de la Institución.
- j.- Ser disciplinado, respetuoso y cortés con sus Jefes y compañeros.
- k.- Cuidar las máquinas, el mobiliario y los útiles propiedad o al servicio de la Institución. Asimismo, hacer buen uso de los programas y datos cuya custodia les haya sido encomendada o su uso permitido.
- l.- Observar buena conducta y correctas costumbres dentro y fuera del Instituto.
- m.- Cumplir esta Convención, así como las normas internas vigentes y las que en el futuro se convinieren, sin perjuicio de que puedan hacer valer los derechos, si en alguna forma se consideraren lesionados.

- n.- Informar a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto y al Jefe cualquier cambio de domicilio, estado civil y demás datos necesarios para mantener los prontuarios al día.
- o.- Informar al Jefe, sin demora, cualquier irregularidad que conozca relacionada con el funcionamiento de la Institución.
- p.- Defender a la Institución moral y materialmente.
- q.- Dar adhesión incondicional al régimen democrático que establece la Constitución de la República.
- r.- Usar la identificación permanentemente durante la jornada laboral.

ARTICULO 89

Se prohíbe a los trabajadores:

- a.- Distraer tiempo laborable para dedicarlo a asuntos ajenos a la Institución.
- b.- Ausentarse del trabajo, salvo por causa justificada y previo permiso del Jefe.
- c.- A los Gerentes, Auditor, Subauditor y Secretario de Actas de la Junta Directiva, les está prohibido tomar parte activa en asuntos políticos electorales sin perjuicio de que puedan cumplir con libertad sus deberes cívicos.
- d.- Desempeñar cargos contrarios a la dignidad de su posición en el Instituto o que perjudiquen el rendimiento de su trabajo. De igual manera, y a juicio de la Gerencia, hacer uso de su influencia cuando ocupen cargos fuera del Instituto, para perjudicar, en cualquier grado, a los compañeros de trabajo.
- e.- Contraer obligaciones que no se pueden satisfacer con el ingreso normal. Si ocurriere embargo judicial por deuda propia, el trabajador deberá levantarlo en el curso de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a la notificación. En caso de que el embargo sea por fianza, dispondrá de 15 (quince) días hábiles para levantarlo.
- f.- Hacerse entre sí préstamos de dinero. Se considera falta grave la concertación de estas operaciones entre Jefes y trabajadores de categoría inferior.
- g.- Recibir gratificaciones monetarias o cualquier otro tipo de dádivas por razón de sus servicios prestados como trabajador de la Institución o que emanen de su condición como tal, salvo las que el Instituto mismo acordare a autorizar expresamente.
- h.- Participar en especulaciones y juegos de azar prohibidos por ley.
- i.- Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- j.- Portar armas durante las horas de labor, salvo aquellos que, por razón de su cargo estén autorizados para portarlas.
- k.- Levantar contribuciones o efectuar rifas, de cualquier naturaleza, entre el personal del Instituto, salvo aquellas que autorice la Gerencia, las cuales se ajustarán a los procedimientos y reglas que ella dicte.
- l.- Revelar datos del Instituto de carácter confidencial a personas ajenas a él.
- m.- Fumar dentro del recinto de la Institución. Todo conforme con la Ley Reguladora del Fumado y su Reglamento.

- n.- Mantener conversaciones innecesarias con compañeros o extraños en perjuicio de su trabajo.
- ñ.- La copia y salida de la Institución de programas y datos sin la autorización expresa y formal de la Administración Superior o de las dependencias en que tal control se delegue. Además, la instalación y utilización de programas informáticos cuya licencia de uso no pertenece a la Institución.
- o.- Permitir el uso de su clave de acceso a los sistemas computacionales por otra persona, sea ésta ajena o no a la Institución.
- p.- Utilizar un carné que no sea el suyo o consentir para que otro trabajador marque por él.
- q.- Utilizar el acceso a Internet para asuntos ajenos a la labor Institucional.

ARTICULO 90

Sin perjuicio de la eventual responsabilidad civil o penal que corresponda, las faltas o contravenciones a la presente Convención o disposiciones complementarias, de acuerdo con los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo, se sancionarán por los medios siguientes:

a.- Faltas leves:

1. Amonestación verbal o escrita del Jefe.
2. Amonestación escrita del jefe de la Dirección.
3. Suspensión, sin goce de salario, de 1 (uno) a 4 (cuatro) días.

b.- Faltas graves

1. Suspensión, sin goce de salario, de 5 (cinco) a 8 (ocho) días.
2. Despido.

c.- Los criterios de graduación de calificación de la falta y de la sanción a aplicar serán:

1. La gravedad de la infracción.
2. La amenaza o el daño causado.
3. La culpa.
4. La duración de la conducta.
5. La reincidencia del infractor.
6. La existencia de situaciones atenuantes.

En caso de falta grave, la Gerencia podrá imponer la sanción que corresponda. En todo caso el trabajador tendrá la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

ARTICULO 91

Las sanciones que conforme al anterior procedimiento se determinen en el ámbito laboral para los funcionarios del Instituto, son independientes de las responsabilidades civiles, penales o de otra índole que se le pudieren atribuir como consecuencia de sus actuaciones.

ARTICULO 92

Cuando la Auditoría determine la existencia de elementos probatorios fehacientes respecto a la comisión de irregularidades por parte de algún funcionario, deberá comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos para que proceda de acuerdo con su competencia a iniciar el procedimiento respectivo.

En caso de que la participación de funcionarios en hechos que podrían ser sancionados, se determine hasta la conclusión de la investigación, el informe final de la Auditoría será remitido a la Dirección de Recursos Humanos a efecto de que se inicie el procedimiento administrativo aquí regulado.

ARTICULO 93

La administración, en casos calificados y atendiendo a la gravedad de los hechos que se investigan, podrá trasladar o suspender con goce de salario al trabajador hasta la conclusión del procedimiento administrativo.

ARTICULO 94

La Dirección de Recursos Humanos del Instituto deberá solicitar a la Gerencia, en cualquier momento, la remoción del trabajador al que se le comprobare que en su caso concurrieron las circunstancias contenidas en el inciso j del artículo 81 del Código de Trabajo.

ARTICULO 95

Se considerará ausencia la inasistencia a un día completo de labor. Si el trabajador se presentare 15 (quince) minutos después de lo establecido en su horario, sin justificación, la falta será considerada como la mitad de una ausencia. Dos mitades se computarán como una ausencia. No se pagará salario por ausencias injustificadas.

ARTICULO 96

Las ausencias injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:

- a.-Por la mitad de una ausencia, amonestación escrita.
- b.-Por una ausencia, suspensión hasta por 2 (dos) días.
- c.-Por una ausencia y media, o por 2 (dos) ausencias alternas, suspensión hasta por 8 (ocho) días.
- d.-Por 2 (dos) ausencias consecutivas o más de 2 (dos) ausencias alternas, despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 97

Las llegadas tardías injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán de la siguiente manera:

- a.-Por 2 (dos) llegadas tardías, amonestación verbal.
- b.-Por 3 (tres) llegadas tardías, amonestación escrita.
- c.-Por 4 (cuatro) llegadas tardías, suspensión hasta por 2 (dos) días.
- d.-Por 5 (cinco) llegadas tardías, suspensión hasta por 6 (seis) días.
- e.-Por 6 (seis) llegadas tardías, suspensión hasta por 8 (ocho) días.
- f.-Por más de 6 (seis) llegadas tardías, despido sin responsabilidad patronal.
- g.-Por 3 (tres) o más llegadas tardías que se acumulen con alguna de las faltas previstas en el artículo 96, se aplicará el inciso siguiente de la progresión establecida en este artículo.

ARTICULO 98

a.- Con el objeto de determinar el cumplimiento de la labor de vigilancia, los guardas deberán registrar una marca cada media hora durante las jornadas nocturnas, en los relojes dispuestos para tal efecto; en el entendido de que se tendrá por marca una sola impresión (con fecha, hora y minutos) hecha, ya sea en las cintas de los relojes especiales para marcas o en las tarjetas para relojes marcadores de entrada y salida de empleados.

Dichas marcas se podrán hacer desde 5 (cinco) minutos antes hasta 5 (cinco) minutos después de la hora señalada.

b.- Las marcas hechas antes o después de los límites señalados se sancionarán de la siguiente manera:

- 1.- Por 4 (cuatro) marcas fuera de tiempo, amonestación verbal.
- 2.- Por 5 (cinco) marcas fuera de tiempo, amonestación escrita.
- 3.- Por 6 (seis) marcas fuera de tiempo, suspensión hasta por 2 (dos) días.
- 4.- Por 7 (siete) marcas fuera de tiempo, suspensión hasta por 6 (seis) días.
- 5.- Por 8 (ocho) o más marcas fuera de tiempo, despido con justa causa.

Estas marcas fuera de tiempo se computarán al final de cada semana natural (Domingo a Sábado) e implicarían la imposición de las sanciones previstas, siempre que sean injustificadas.

c.- Las omisiones de marca que ocurran en forma alterna durante una misma semana se sancionarán de la siguiente manera:

- 1.- Dos (2) omisiones de marca, amonestación verbal.
- 2.- Tres (3) omisiones de marca, amonestación escrita.
- 3.- Cuatro (4) omisiones de marca, suspensión hasta por dos días.
- 4.- Cinco (5) omisiones de marca, suspensión hasta por 6 (seis) días.
- 5.- Seis (6) o más omisiones de marca, despido con justa causa.

d.- Si las omisiones de marca fueron consecutivas durante un mismo día, las sanciones serán las siguientes:

- 1.- Dos (2) omisiones de marca consecutivas, amonestación verbal.
- 2.- Tres (3) omisiones de marca, amonestación escrita.
- 3.-Cuatro (4) omisiones de marca suspensión hasta por dos (2) días.
- 4.-Cinco (5) omisiones de marca, suspensión hasta por seis (6) días.
- 5.-Seis (6) o más omisiones de marca, despido con justa causa.

e.-A los guardas no se les podrá asignar labores que no están contempladas para ese puesto en el Manual Descriptivo de Puestos.

ARTICULO 99

Se considera abandono del trabajo la dejación de la labor objeto del contrato dentro del curso de la jornada ordinaria.

Para calificarlo, no es necesario que el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios, bastará, que de modo evidente, abandone la labor que se le confió, siempre y cuando no exista justificación al respecto a juicio de la Jefatura respectiva.

ARTICULO 100

El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando no implique una falta de mayor gravedad, se sancionará así:

- a.- La primera vez, amonestación escrita.
- b.- La segunda vez, suspensión de 8 (ocho) días, sin goce de salario.
- c.- La tercera vez, despido sin responsabilidad patronal.

El abandono del trabajo sin causa justificada se computa en un lapso de 3 (tres) meses, y se sanciona en el momento en que ocurra, o cuando llegue a conocimiento del Gerente del Instituto.

ARTICULO 101

Además de otras previstas en esta Convención se considerarán faltas graves las infracciones señaladas en los incisos a, c, d, e, f, h y j del artículo número 89 de la misma. Estas infracciones se computarán en un lapso de 3 (tres) meses y serán sancionadas así:

- a.- Amonestación escrita o suspensión sin goce de salario, hasta por 8 (ocho) días, la primera vez.
- b.- Despido sin responsabilidad patronal, la siguiente.

Las infracciones previstas en los incisos b e i del mismo artículo, se considerarán como faltas graves. Se computarán también en un lapso de 3 (tres) meses y se sancionarán así:

- a.- Amonestación escrita, por una falta.
- b.- Despido sin responsabilidad patronal, por la siguiente.

Sin embargo, la infracción señalada en el inciso i del artículo 89 no se considerará cuando se refiere a un alcohólico reconocido por el Consultorio Médico del INS y/o medie certificado médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o del Instituto sobre el Alcoholismo y Farmacodependencia, donde indique que el trabajador es enfermo alcohólico. En tal caso, deberá someterse a los tratamientos indicados por las Instituciones médicas y aquellas actividades que para su beneficio señala la Dirección de Recursos Humanos.

CAPITULO XI
DE LA APLICACION DEL DEBIDO PROCESO
SECCION PRIMERA:
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 102

Todo acto de despido debe tener contenido y un motivo. El contenido deberá ser lícito, posible y abarcar todas las cuestiones de hecho y de derecho surgidas del motivo; el motivo deberá ser legítimo y existir, tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.

En los casos de despido, éstos serán del conocimiento de la Junta Asesora de Relaciones Laborales, la que de previo a la decisión de la Gerencia, recomendará lo pertinente.

ARTICULO 103

Cuando se denuncie o presuma que un trabajador ha cometido una o más faltas cuya gravedad pueda llegar a configurar una causal de suspensión igual o superior a cinco días o despido justo, deberá iniciarse de inmediato una investigación completa con amplia participación del funcionario a efecto de determinar la verdad real de los hechos, de conformidad con las disposiciones contenidas en este capítulo.

ARTICULO 104

Corresponde a la Jefatura de cada unidad administrativa o a la Gerencia, informar de inmediato a la Dirección de Recursos Humanos sobre la existencia de posibles faltas o contravenciones de los funcionarios a su cargo, siempre y cuando no sea de su competencia imponer la sanción. Previamente ha de obtener los datos y documentos necesarios en que se sustente la denuncia o información.

El reporte a que se refiere el párrafo anterior servirá de base para que la Dirección de Recursos Humanos, determine la necesidad y procedencia de recurrir al procedimiento administrativo.

ARTICULO 105

Los casos en que previo estudio se determine que no ameritan más que una llamada de atención, amonestación escrita o suspensión menor a 5 (cinco) días, se encuentran dentro de las atribuciones de las Jefaturas de las unidades administrativas, las que de previo a imponer la sanción deberán poner en conocimiento del funcionario la situación que se considera constituye la falta que se pretende disciplinar, a efecto de que se refiera y ejerza su defensa en un plazo de 3 (tres) días.

ARTICULO 106

En caso de suspensión el funcionario podrá acudir a la Junta Asesora de Relaciones Laborales en los términos previstos en el artículo 180, inciso b) aparte 3) de esta Convención, en un plazo perentorio de 2 (dos) días hábiles a partir de la notificación escrita. Cuando el caso se someta a conocimiento de la Junta Asesora se suspenderá la aplicación de la sanción hasta que se resuelva en definitiva, de conformidad con el artículo 187.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de las sanciones establecidas en los artículos 96, incisos a y b, y 97, incisos a, b y c.

ARTICULO 107

La Dirección de Recursos Humanos es la Dependencia competente para proceder a la iniciación y trámite de un procedimiento administrativo, si los hechos presuntamente cometidos por el trabajador pueden configurar causales para la suspensión o el despido con justa causa.

De cada sanción que se aplique se dejará constancia en el prontuario del trabajador.

**SECCION SEGUNDA:
INICIACION DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**

ARTICULO 108

El acto de apertura del expediente o iniciación del procedimiento administrativo deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Fundamentación (relación de los hechos que motivan la iniciación del procedimiento).
- b) La notificación inicial al interesado de los propósitos y fines del procedimiento, se hará preferiblemente en forma personal en el lugar de trabajo, o en su defecto, en la casa de habitación del funcionario, con una persona mayor de quince años en caso de no ser habido el mismo. La Administración podrá remitir la documentación a notificar por medios electrónicos, pero ésta deberá ser entregada por la jefatura inmediata.

En caso de negativa a firmar la constancia de recibido, se hará constar el hecho con dos testigos.

- c) Concreción de las eventuales faltas cometidas.

d) Normativa afectada o aplicable al caso concreto. Indicación de las eventuales normas infringidas por el funcionario.

e) Señalamiento de las fases del procedimiento y sus recursos.

f) Señalamiento de hora y fecha para la audiencia y ofrecimiento de las pruebas de descargo, en un plazo no menor de ocho días a partir de la notificación.

La notificación al interesado deberá hacerse en forma personal.

ARTICULO 109

El trabajador y sus representantes tendrán acceso a todas las piezas del expediente, información y antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate, siempre y cuando el trabajador lo autorice expresamente. La Dirección de Recursos Humanos facilitará la obtención de las copias necesarias para el debido ejercicio de la defensa.

SECCION TERCERA: DEL PROCEDIMIENTO

ARTICULO 110

Las partes podrán ofrecer toda clase de pruebas: documental, testimonial, pericial, etc., siempre que se relacione con los fines y propósitos del procedimiento, pudiéndose rechazar únicamente aquella que resulte impertinente e innecesaria al objeto de éste.

ARTICULO 111

En la audiencia concedida al trabajador, éste podrá abstenerse de declarar, sin perjuicio de los alegatos que pueda presentar en forma escrita. Pero podrá optar por ambas posibilidades. Deberá además el trabajador ofrecer en esta oportunidad toda la prueba de descargo que tenga a su favor. Sin perjuicio de que pueda aportar otros elementos probatorios relativos a hechos nuevos o no conocidos por el trabajador en el momento de la comparecencia.

ARTICULO 112

En caso de que el trabajador no se presente a la audiencia, ni presente sus alegatos por escrito, el procedimiento continuará su curso normal, sin embargo el trabajador podrá incorporarse con posterioridad tomando el proceso en el estado en que se encuentre en ese momento, sin retroceso ni reposición de plazos o actuaciones. Se exceptúa lo dispuesto en el artículo 116.

ARTICULO 113

El trabajador, su representante o abogado tendrán derecho a estar presentes en la evacuación de la prueba testimonial, y a repreguntar a los testigos de ambas partes, siempre y cuando se refiera a cuestiones que se relacionen con el objeto del proceso.

Asimismo los documentos que se agreguen al expediente por parte de la Administración, deberán ser puestos en conocimiento del trabajador interesado para que se refiera a ellos en un plazo de tres días.

ARTICULO 114

Si en el curso del procedimiento surgieren nuevos elementos relacionados con los hechos que motivaron la apertura del expediente, que puedan eventualmente ser motivo de sanción mayor o que agraven los hechos iniciales, deberán ponerse en conocimiento del funcionario conjuntamente con la prueba que los respalden, para que dentro de un plazo de tres días se refiera a ellos.

ARTICULO 115

El período de duración del procedimiento será de dos meses contados a partir de la notificación del acto de apertura del expediente. Sin embargo, cuando la complejidad y naturaleza del asunto lo exijan, el plazo podrá ser ampliado hasta por dos meses, lo que se hará previa resolución fundada de la Dirección de Recursos Humanos, la que deberá comunicarse a los interesados.

El Organo Director deberá notificar la resolución final a los interesados antes de que expiren los plazos citados en el párrafo anterior.

ARTICULO 116

El curso del procedimiento podrá suspenderse cuando existan causas que así lo determinen, las que deberán constar en el expediente, por ejemplo, incapacidad médica del funcionario interesado por afecciones mentales o físicas graves, ausencia temporal por viajes u otros motivos similares. Durante el tiempo que dure la suspensión no se computarán términos de prescripción o caducidad.

ARTICULO 117

En el trámite del expediente deberán garantizar además los siguientes derechos al funcionario:

a) Derecho de ser oído y oportunidad para oponer prueba a los hechos que obren en poder de la Administración, tendiente a desvirtuar los que se le imputan.

- b) A una resolución debidamente fundamentada y en concordancia con lo que se haya investigado y probado en el procedimiento.
- c) Hacerse asesorar y representar por un abogado, técnicos y otras personas calificadas.
- d) Solicitar la intervención del Sindicato.
- e) Someter el expediente a la Junta de Relaciones Laborales en los términos señalados en el artículo 180 de esta Convención, siempre y cuando tal petición la haga antes de que el informe sea elevado a la Gerencia.
- f) Notificación adecuada de la decisión que dicta la Administración y de los motivos en que ella se funde.
- g) Derecho a recurrir de la decisión dictada.

**SECCION CUARTA:
NULIDADES, EXCEPCIONES Y RECURSOS**

ARTICULO 118

Quando en el trámite del procedimiento se presentaren nulidades, excepciones y recursos, la Dirección de Recursos Humanos, en casos calificados, de previo a su resolución, deberá contar con el criterio técnico jurídico.

ARTICULO 119

Las excepciones de prescripción, cosa juzgada y falta de legitimación deberán plantearse antes de que concluya la evacuación de toda la prueba ofrecida, y deberán ser resueltas de previo a la recomendación final. Sin embargo, su presentación no interrumpirá el curso normal del proceso ni el trámite de las audiencias y diligencias ya fijadas.

ARTICULO 120

Podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, únicamente contra los siguientes actos:

- a) El que inicie el procedimiento.
- b) El que deniegue cualquier prueba.
- c) Una vez dictado el acto final por parte de la Gerencia, el funcionario tendrá derecho a recurrir de dicha decisión.

Los recursos a que se refiere este artículo deberán presentarse dentro de los tres días siguientes a la notificación

ARTICULO 121

De conformidad con las normas generales del Derecho Procesal, las nulidades deberán plantearse cinco días después de producidas o del conocimiento efectivo del funcionario.

Cuando se tratare de un vicio esencial en la marcha del procedimiento, la Dirección de Recursos Humanos -aún de oficio- subsanará lo correspondiente para que se siga el curso normal del procedimiento.

ARTICULO 122

La nulidad solo se decretará para evitar indefensión o para orientar el curso normal del procedimiento. No se decretará cuando sea posible reponer el trámite o corregir la actuación sin perjuicio de los demás actos procesales.

Al dictarse nulidad, la resolución deberá indicar a cuáles actos alcanza, cuáles deberán ser repetidos o rectificadas, estableciendo las diligencias necesarias para ello.

ARTICULO 123

La resolución que rechace la nulidad, pero que a la vez ordene reponer un trámite o corregir una actuación, no tendrá más recurso que el de revocatoria.

Si se rechaza y no se repone el trámite, tendrá además el recurso de apelación.

**SECCION QUINTA:
PROCEDIMIENTO ESPECIAL**

ARTICULO 124

Cuando existan indicios fehacientes de que el funcionario con su actuación ha causado daños al patrimonio tales como: peculado, malversación, enriquecimiento ilícito, negociaciones incompatibles, aceptación de dádivas por un acto cumplido o cualquiera de las figuras de la estafa, se seguirá un procedimiento especial.

Sin perjuicio de la debida audiencia y defensa de los derechos que asisten al trabajador, se podrá prescindir de una o de todas las formalidades del procedimiento, así como la reducción de plazos de conformidad con la urgencia del caso.

**SECCION SEXTA:
PRESCRIPCION**

ARTICULO 125

El plazo de un mes establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo para que opere la prescripción se interrumpe con la notificación de la apertura del expediente administrativo.

Es entendido que la Gerencia cuenta con un mes para resolver y disciplinar la falta, a partir del recibo del expediente.

Asimismo, el sometimiento del expediente administrativo a la Junta de Relaciones Laborales, actúa como un hecho interruptor del plazo de la prescripción en los términos del artículo 185 de esta Convención.

Los derechos y acciones para disciplinar prescribirán en el plazo de un mes calendario.

**CAPITULO XII
DEL ACOSO SEXUAL**

ARTICULO 126

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 7476 del 03 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona en el Instituto Nacional de Seguros, el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

ARTICULO 127

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a.- Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b.- Desempeño y cumplimiento laboral y educativo.
- c.- Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTICULO 128

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a.- Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

b.- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

c.- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o expedita, condición para el empleo.

2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

ARTICULO 129

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTICULO 130

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el INS, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario convencional, tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

PROCEDIMIENTO

ARTICULO 131

El procedimiento será el que establece la presente Convención Colectiva de Trabajo ante la Junta de Relaciones Laborales con las siguientes variantes:

a.- El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, deberá hacerlo en forma escrita ante Recursos Humanos, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que

considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante.

b.- Dada la naturaleza de estos procedimientos, Recursos Humanos tomará las previsiones del caso para que su trámite sea confidencial.

c.- Copia de la denuncia se presentará a la Junta Asesora de Relaciones Laborales cuyos miembros deberán respetar la confidencialidad de la información.

d.- El inicio y conclusión de un procedimiento de acuerdo con este capítulo, será comunicado por Recursos Humanos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 132

Una vez que se haya cerrado la investigación en el INS, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.

CAPITULO XIII

POLIZA DE VIDA DIFERIDA PARA LOS TRABAJADORES (CON RENTABILIDAD)

ARTICULO 133

(Se anula el contenido de este artículo de conformidad con la resolución N°2006-7261 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

ARTICULO 134

(Se anula el contenido de este artículo por pérdida de interés en virtud de la anulación de los artículos 133 y 135 dispuesta por la resolución N°2006-7261 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

ARTICULO 135

(Se anula el contenido de este artículo de conformidad con la resolución N°2006-7261 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

ARTICULO 136

(Se anula el contenido de este artículo por pérdida de interés en virtud de la anulación de los artículos 133 y 135 dispuesta por la resolución N°2006-7261 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

ARTICULO 137

(Se anula el contenido de este artículo por pérdida de interés en virtud de la anulación de los artículos 133 y 135 dispuesta por la resolución N°2006-7261 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

CAPITULO XIV
JUBILACION, BENEFICIOS POR ENFERMEDAD
Y SEGUROS DE VIDA

ARTICULO 138

Cuando el trabajador adquiere el derecho a su jubilación, cumplida la edad que señala la Caja Costarricense del Seguro Social o cualquier otro régimen de jubilación al que el trabajador esté adscrito, dará derecho a que se le reconozca el preaviso y la cesantía, los cuales se liquidarán con base en lo dispuesto en el artículo 160 de esta Convención.

ARTICULO 139

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes beneficios especiales, en caso de incapacidad:

a.- Con menos de un año de antigüedad recibirán un 95% durante los tres primeros días y a partir del cuarto día el pago del sueldo completo por 3 (tres) meses en caso de enfermedad, previa comprobación mediante certificado médico a satisfacción del Instituto.

b.- Con más de un año de antigüedad recibirán un 95% durante los tres primeros días y a partir del cuarto día el pago del salario completo en caso de enfermedad, por cada año adicional de servicio o fracción de año, con un mínimo de 6 (seis) meses y un máximo de 24 (veinticuatro) meses de sueldo.

Los beneficios anteriores se otorgarán mientras subsiste la incapacidad para el trabajo, sin exceder los límites establecidos, pero el Instituto suspenderá los beneficios, en cualquier momento en que se compruebe la cesación de la incapacidad.

El trabajador queda obligado a reintegrar al Instituto las sumas que por las mismas incapacidades reciba de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTICULO 140

Cuando un funcionario presente incapacidad(es) para el trabajo por enfermedad excluidos accidentes y embarazo, que se prolongue(n) por más de 3 (tres) meses acumulados durante el último año de labores, Recursos Humanos podrá, cuando lo considere conveniente, activar un procedimiento de reconocimiento médico según las siguientes disposiciones:

- a.- Designará para el reconocimiento a un médico de su elección, preferiblemente especialista en el mal o en alguno de los males sufridos por el funcionario y comunicará dicho nombramiento al Sindicato.
- b.- En el plazo de 10 días hábiles el Sindicato designará un segundo médico. Los dos galenos nombrados designarán un tercer médico quien presidirá el comité.
- c.- Los costos de las actuaciones del comité médico los asumirá el INS.
- d.- El comité médico deberá presentar a Recursos Humanos con copia al sindicato un informe con el resultado del reconocimiento. Lo anterior a más tardar un mes después de conformado el comité.
- e.- En caso de que el funcionario no colabore injustificadamente con el reconocimiento o si el comité médico determinara que no existe justificante para la incapacidad, la restricción del último párrafo de este artículo no será aplicable y se deberá presentar formal denuncia de la situación al Colegio de Médicos y Cirujanos.

En todo caso la incapacidad para el trabajo que se prolongue o se acumule por más de 24 (veinticuatro) meses durante los últimos tres años de trabajo podrá causar el despido del trabajador, con reconocimiento de las prestaciones laborales de ley, más el tanto de 6 (seis) meses de sueldo completo.

Igual reconocimiento de prestaciones hará el Instituto al trabajador a quien la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, declare con incapacidad total y permanente para el trabajo. El despido se dispondrá una vez termine el giro de sueldos a que tenga derecho el trabajador.

No podrá despedirse a un trabajador que se encuentra incapacitado, salvo en el caso de los dos párrafos anteriores, el inciso e) de este artículo o si existiere causal justa de despido.

ARTICULO 141

En caso de defunción del trabajador, de su cónyuge, de su compañero o compañera en ausencia de aquél o hijos, el Instituto contribuirá con ¢400.000.00 (CUATROCIENTOS MIL COLONES CON 00/100).

En caso de defunción de los padres biológicos, adoptivos o de crianza del trabajador, el Instituto contribuirá con ¢200.000.00 (DOSCIENTOS MIL COLONES CON 00/100).

ARTICULO 142

1.- Los trabajadores en quienes concurren los elementos de asegurabilidad exigidos por el Departamento de Vida del Instituto, podrán obtener una Póliza de Seguro de Vida y/o Accidentes, cuyo costo sufragarán por mitades el Instituto y el trabajador. La contribución del Instituto no podrá exceder del 5% (cinco por ciento) del sueldo anual del trabajador, salvo lo que más adelante se estipula con respecto a la prima inicial. Cualquier suma en exceso de las mencionadas será por cuenta del trabajador.

2.- El trabajador tendrá derecho a una bonificación igual a la comisión del primer año, sin exceder el 5% de su salario anual, cuando se trate de seguros sin contribución.

ARTICULO 143

El Instituto colaborará, en aspectos relacionados con facilidades de horario, con los funcionarios que tengan bajo su cuidado Niños con discapacidad, según la reglamentación que se emita al respecto.

CAPITULO XV

REGIMEN DE PRESTAMOS PARA FINES DE VIVIENDA

ARTICULO 144

De acuerdo con las previsiones de este capítulo, y dentro de los márgenes que permita la ley, el Instituto procurará formas de financiamiento para la solución habitacional de sus trabajadores, según los planes de inversión indicados en el artículo 146. Cuando esas previsiones sean omisas, u objeto de interpretación, corresponderá a las partes suscribientes de esta Convención, resolver al respecto. En caso de no existir consenso se llevará a las instancias correspondientes.

Para esos efectos el INS presupuestará cada año un fondo que se estime suficiente de conformidad con la recomendación de la Dirección Financiera.

ARTICULO 145

Requisitos que debe reunir el trabajador:

- a.- Antigüedad laboral mínima de un año de servicios continuos y eficientes.
- b.- No presentar suspensiones registradas en su prontuario dentro del semestre anterior a la aprobación del crédito.
- c.- Tener Seguro de Vida entera por un valor asegurado no inferior a la suma del préstamo.

Si el monto de las pólizas vigentes no cubren el monto solicitado podrá suscribir un nuevo seguro que cubra la totalidad.

- d.- Carencia de vivienda a nombre propio o de su cónyuge si el trabajador es casado.
- e.- No tenga por objeto aplicar los recursos del préstamo a la compra de inmuebles que sean propiedad actual de alguno de los padres o hermanos del trabajador; no obstante, se exceptúan los casos de los trabajadores casados que demuestren la conveniencia y compromiso de utilizar como tal, la vivienda objeto del crédito.

ARTICULO 146

Los préstamos se concederán para:

- a.- Compra de Lote.
- b.- Cancelación de deudas contraídas por la adquisición del lote.
- c.- Compra, construcción, reparación, ampliación y mejoras de vivienda
- d.- Compra de lote y construcción de vivienda y
- e.- Cancelación de deudas contraídas por la compra, construcción, reparación, ampliación y mejoras de vivienda.

ARTICULO 147

Los préstamos serán garantizados:

- a.- En forma directa, con hipoteca de grado primero o de grado inferior, siempre que el Instituto quede como único acreedor hipotecario de los grados anteriores.
- b.- En forma colateral con:
 - 1.- Pólizas de Vida que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 145.
 - 2.- Póliza contra Incendio por un monto no inferior al del crédito sin exceder al valor de la construcción.

ARTICULO 148

Se establecen los siguientes porcentajes de garantía:

- a.- Los préstamos para compra de lote, casa o pago de deudas podrán concederse hasta por el 100% (cien por ciento) del valor de la garantía, y podrán incluirse dentro del monto a financiar los gastos de formalización, si la garantía (directa y colateral) y la capacidad de pago del solicitante lo permiten.
- b.- Se establecen las siguientes áreas de lote financiables:
 - b.1 Zona urbana: Máximo 1000 mts. cuadrados
 - b.2 Zona rural: Máximo 2000 mts. cuadrados

Al respecto se aplicará la clasificación que contempla el Reglamento Interno para la Concesión de Créditos Hipotecarios.

ARTICULO 149

Los créditos deberán ajustarse a las siguientes condiciones:

- a.- Serán cancelados mediante cuotas variables, mensuales y consecutivas, imputables a amortización e intereses, que serán calculadas en relación directa con el monto del préstamo y las condiciones financieras del mismo.
- b.- Las tasas de interés que se aplicarán al préstamo corresponderán al equivalente a la tasa básica pasiva más los puntos porcentuales necesarios para cubrir los costos que se requieran para desarrollar la actividad de créditos para empleados.

c.- En el caso de trabajadores casados, donde ambos sean funcionarios del INS y reúnan individualmente los requisitos para la concesión del crédito, se considerarán como un único solicitante.

d.- Para cualquier caso, el servicio de la deuda del crédito a otorgar, no debe exceder el 35% del ingreso familiar del trabajador, debidamente comprobado, conforme regulan los artículos 151 y 152 de esta Convención.

e.- Bajo estas condiciones el monto máximo de crédito a otorgar será de $\text{¢}25.000.000,00$ (VEINTICINCO MILLONES DE COLONES SIN CENTIMOS).

f.-Acorde con las posibilidades presupuestarias del programa crediticio del INS, deberá darse tramitación preferente a las solicitudes de crédito de aquellos trabajadores que no posean vivienda, independientemente del plan de inversión de las mismas.

ARTICULO 150

Los créditos serán concedidos a 20 (veinte) años plazo y cancelados mediante cuotas mensuales, variables y consecutivas, por amortización e intereses de conformidad con el artículo anterior.

En créditos que impliquen construcción, los trabajadores iniciarán el pago de la cuota hipotecaria mensual, por mes vencido a partir del último desembolso girado por el Instituto.

Cuando el trabajador deje de laborar para la Institución, el Instituto podrá modificar las condiciones del crédito, para ajustarlo a la tasa de interés que se aplica a los particulares al momento del retiro.

Esta condición no se aplicará cuando el retiro obedezca a los siguientes motivos:

- 1) Jubilación.
- 2) Aplicación del artículo 140 de esta Convención.
- 3) Despido sin justa causa.

Esta estipulación no se aplicará a los trabajadores que hayan laborado un mínimo de 5 años en la Institución. Dicha antigüedad laboral será de 10 años para aquellos trabajadores que ingresen a partir de enero de 1995.

ARTICULO 151

La atención o servicio del crédito no podrá exceder el 35% del ingreso del núcleo familiar del trabajador, dentro del cual se considera su salario bruto como servidor del I.N.S. y adicionalmente pueden incluirse otros

ingresos propios del trabajador, cuya actividad generadora no resulte incompatible con su trabajo habitual en el I.N.S., lo cual debe comprobar a satisfacción del I.N.S.

ARTICULO 152

Los fiadores solidarios (cónyuge, padres, hijos, hermanos, cuñados y suegros), cualquiera que sea el estado civil de éstos, comprobarán sus ingresos mediante certificación de la última declaración del Impuesto sobre la Renta o certificación de contador público autorizado, en los casos que prevee el reglamento de Crédito Hipotecario vigente. Además el trabajador deberá comprobar en cada caso y a satisfacción del Instituto, que aquellos fiadores solidarios habitan o conviven con el trabajador.

ARTICULO 153

Los créditos no podrán constituirse si el trabajador no entrega al Instituto una autorización escrita para que se deduzca de su sueldo la suma necesaria para atender el servicio mensual del préstamo.

ARTICULO 154

La venta de la propiedad hipotecada solo podrá hacerse con la anuencia del Instituto. Para ello el INS puede aceptar la novación del deudor, sea bajo las condiciones previstas en este régimen, si el nuevo deudor también es trabajador del INS y reúne los requisitos para ello, o bien, bajo las condiciones previstas en el "Reglamento Interno para la Concesión de Créditos Hipotecarios" tratándose de un particular.

Cuando el trabajador desee vender su vivienda o traspasarla a terceros, por razones justificadas a juicio del INS, se podrá autorizar el otorgamiento de un nuevo crédito en las condiciones estipuladas en el presente capítulo, a efectos de solventar la necesidad habitacional del empleado, independientemente de que exista o no saldo de la deuda. Estas condiciones deben consignarse en la escritura pública que formaliza el préstamo.

ARTICULO 155

Los préstamos para construcción, reparación, mejoras y ampliación de vivienda, están sujetos al mismo trámite de planos, presupuestos, revisión y fiscalización y otros requisitos que rigen estos planes de inversión, conforme estipula el "Reglamento Interno para la Concesión de Créditos Hipotecarios".

Las solicitudes de crédito de los trabajadores del INS están exentas del pago de gastos y honorarios por los servicios de ingeniería que requieran, dentro de los límites de crédito fijados en el Artículo 149 de esta Convención, en tanto dichos servicios sean prestados por los ingenieros de planta. Queda a opción del

trabajador recurrir a Ingenieros externos de los contratados por el INS para brindar estos servicios a los clientes particulares, en cuyo caso, debe reconocer los pagos correspondientes, rubros que serán objeto de financiamiento de ser necesario.

En los créditos para cancelar deudas por ampliación, reparación y mejoras, los trabajos realizados no deben tener una antigüedad superior a los 12 meses.

ARTICULO 156

Las ventajas contenidas en las disposiciones de este capítulo podrán concederse por más de una vez, en los siguientes casos:

a.- Cuando el nuevo crédito se invierta en el mismo bien inmueble dado anteriormente como garantía directa, si a juicio del INS se amerita.

b.- Para construir casa en lote ya hipotecado al INS o los que están destinados a ampliar, reparar o mejorar la propia vivienda del trabajador, esté o no hipotecada a favor de la Institución.

Por una segunda vez:

c.- Para el financiamiento de otra solución habitacional (sea mediante compra de casa existente, construcción en lote propio o compra de lote y construcción), en tanto haya vendido o traspasado justificadamente la anterior vivienda dada en garantía, previa autorización del Instituto, en cualquier caso.

c.1. Tratándose de venta, el trabajador debe cumplir con lo previsto en el artículo 154 de este capítulo y además deberá invertir al menos el 70% de la diferencia resultante entre el valor de venta de su actual vivienda, cuyo valor mínimo para efectos de este inciso, será el que determine el avalúo que realiza el ingeniero del INS, menos las sumas necesarias para cancelar saldos de créditos otorgados por el INS, gastos de traspasos y el monto de las inversiones realizadas con capital propio.

La inversión producto del 70% se reconocerá, según el Plan, de la siguiente forma:

Compra de lote y construcción simultánea: Tratándose de compra de lote, se reconocerá como parte de la inversión por ese concepto, hasta la suma indicada en el inciso d) del artículo 149, el resto se invertirá en la construcción.

Compra de casa o cancelación de deudas por compra de casa: Se invertirá el 70%.

c.2. Tratándose de traspaso, el nuevo crédito se concederá bajo las condiciones previstas en este régimen, en tanto se cumplan alguna de las siguientes condiciones a opción del trabajador:

- i) Se cancele el saldo del préstamo vigente.
- ii) Se readecúe dicho saldo como crédito particular.
- iii) Se mantenga inalterable el crédito vigente, pero se rebajará su saldo en el nuevo préstamo.

Para obtener el permiso de venta, el trabajador debe formular la solicitud de mérito, para cuya resolución se considerará el criterio especializado de un profesional en trabajo social, contratado por la Institución para este fin.

ARTICULO 157

La formalización del crédito no debe exceder de un período de 2 (dos) meses, una vez cumplidos todos los requisitos solicitados, a satisfacción de la dependencia respectiva y sujeto a la disponibilidad de fondos de la Institución.

ARTICULO 158

El Instituto anualmente, del presupuesto general de créditos hipotecarios, destinará recursos para hacer frente al sistema de préstamos para sus empleados, que prevé el artículo 146 de esta Convención.

Es entendido que anualmente se procurará dar contenido económico a todas las solicitudes de trabajadores que se presenten en el año y que cumplan los requisitos reglamentarios y convencionales del caso, dentro de las posibilidades presupuestarias del ejercicio correspondiente.

ARTICULO 159

Al margen de las disposiciones de este Capítulo, los trabajadores tendrán derecho a recibir créditos del tipo señalado en el artículo segundo del Reglamento Interno para la Concesión de Créditos Hipotecarios, sin que esto afecte los derechos establecidos en esta Convención.

CAPITULO XVI PRESTACIONES LEGALES

ARTICULO 160

a.- AUXILIO DE CESANTIA POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Tanto el Instituto como el trabajador podrán ponerle término al contrato de trabajo sin justa causa, pero siempre deberán notificar por escrito esa decisión con base en las siguientes reglas:

- 1.- Después de un trabajo continuo no menor de 3 (tres) meses ni mayor de 6 (seis) con un mínimo de una semana de anticipación.
- 2.- Después de un trabajo continuo que exceda de 6 (seis) meses y no sea mayor de un año con un mínimo de 15 (quince) días de anticipación.
- 3.- Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de un mes de anticipación.

La notificación escrita indicada podrá ser emitida siempre que se pague a la contraparte afectada la suma en dinero que corresponda, al plazo que debió habersele otorgado conforme a las anteriores reglas.

El trabajador en estos casos, tendrá derecho al pago de cesantía según las siguientes reglas:

- i. Después de un trabajo continuo no menor de 3 (tres) meses ni mayor de 6 (seis), con un importe igual a 10 (diez) días de salario.
- ii. Después de un trabajo continuo mayor de 6 (seis) meses pero menor de un año, con un importe igual a 20 (veinte) días de salario.
- iii. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año o fracción no menor de seis meses, aplicándose un límite máximo de 20 años.

b.- AUXILIO DE CESANTIA POR RENUNCIA

La renuncia debe ser comunicada por escrito al Instituto, según las siguientes reglas:

- 1.- Después de un trabajo continuo no menor de 3 (tres) meses ni mayor de 6 (seis), con un mínimo de una semana de anticipación.

2.- Después de un trabajo continuo que exceda de 6 (seis) meses y no sea mayor de un año con un mínimo de 15 (quince) días de anticipación.

3.- Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de un mes de anticipación.

La notificación escrita indicada podrá ser omitida siempre que se pague a la contraparte indicada, la suma en dinero que corresponda, al plazo que debió habersele otorgado conforme a las anteriores reglas.

El trabajador que renuncia tendrá derecho a que en función de su antigüedad laboral, se le pague auxilio de cesantía, pero en la siguiente proporción:

i Después de un trabajo continuo no menor de 3 (tres) meses ni mayor de 6 (seis), con un importe igual a 10 (diez) días de salario.

ii Después de un trabajo continuo mayor de 6 (seis) meses pero menor de un año, con un importe igual a 20 (veinte) días de salario.

iii Con más de un año pero menos de 5 (cinco) años de antigüedad: 50% (cincuenta por ciento) de su salario mensual, por cada año de servicio o fracción superior a 6 (seis) meses.

iv Con 5 (cinco) años pero menos de 10 (diez) años de antigüedad:
75% (setenta y cinco por ciento) de su salario mensual, por cada año de servicio o fracción superior a 6 (seis) meses; y

v Con 10 (diez) o más años de antigüedad:

Un salario mensual por cada año de servicio o fracción superior a 6 (seis) meses según los términos que contiene el aparte iii del inciso a, de este artículo 160.

c.- AUXILIO DE CESANTIA: DISPOSICIONES SOBRE ANTIGÜEDAD LABORAL

i Para los efectos de los incisos a, b y c inmediatos anteriores el trabajador que ingresó a laborar para la Institución después del treinta y uno de diciembre de 1983, sólo se le computarán los años de servicios efectivamente prestados al Instituto.

En caso de que un extrabajador vuelva a laborar para la Institución, solamente se considerarán los años servidos a partir de su reingreso.

ii Los años reconocidos según lo que establece el inciso i, del Artículo 55 de esta Convención, no se considerarán para los efectos de este artículo, para aquellos trabajadores cuyo ingreso o reingreso ocurrió después del 31-12-83.

d.- Con el objeto de determinar el salario mensual que servirá de base para pagar la indemnización aquí prevista, se tomarán en cuenta las reglas que contiene el artículo 161 de esta Convención.

Conformación del Comité Consultivo

En los casos en que la Gerencia vaya a aplicar un despido directo contará con el criterio no vinculante de un Comité Consultivo, conformado por tres miembros nombrados anualmente en forma conjunta por la Gerencia y el Sindicato.

La notificación al trabajador se hará en un recinto privado, garantizándole el respeto personal y la confidencialidad del acto. El notificador o notificadores serán funcionarios aptos para atender adecuadamente las consultas del trabajador y orientarlo en el proceso de entrega de activos, identificaciones y el cierre del escritorio, oficina o estación de trabajo. Salvo que se trate de situaciones de emergencia, seguridad o extraordinarias, el acto se ejecutará guardando consideraciones de humanidad, respeto y dignidad hacia el trabajador.

TRANSITORIO: Las partes de la presente Convención Colectiva se comprometen a abordar el tema de la estabilidad laboral en el proceso de negociación que inicia a partir del 28 de febrero del 2016.

ARTICULO 161

Se reconocerá la indemnización de auxilio de cesantía además, en los siguientes casos:

a.- Para aquellos trabajadores que concluyan la prestación de servicios con el Instituto y que en el año 1983 tuvieran más de 12 (doce) años efectivos de laborar para la Institución, se les reconocerá por cada año laborado a partir del primero de enero de 1985, un 10% (diez por ciento) adicional de esos años no reconocidos hasta completar ese número.

Los términos de esta disposición rigen para aquellos trabajadores activos a la fecha de firma de esta Convención.

b.- A los causahabientes del trabajador que fallece por cualquier motivo; en los mismos términos que señala el inciso anterior.

**REGLAS COMUNES AL PREAVISO Y AL
AUXILIO DE CESANTIA**

La indemnización correspondiente se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el extrabajador durante los últimos 6 (seis) meses de su relación laboral o la fracción menor resultante, si no hubiere ajustado este término. Para los efectos de este artículo los cálculos considerarán todas las sumas pagadas al extrabajador, e igualmente las que se le haya acreditado, que correspondan a sueldos, las vacaciones compensadas y las vacaciones disfrutadas, auxilios o beneficios incluidos en el contrato de trabajo, o en los reglamentos y prácticas del Instituto, como contribuciones patronales para el Régimen de Seguros de Renta Vitalicia, pago de primas de Seguro de Vida y Accidentes, Beneficios Médicos, Subsidios para Estudios y otros.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador No. 7983, el Instituto continuará respetando los derechos adquiridos en cuanto a los años ya acumulados de cesantía, en la antigüedad y forma de cálculo establecida en esta Convención.

ARTICULO 162

A los trabajadores que ingresaron a la Institución después del 31-12-83, y hubieren prestado servicios en otras instituciones públicas, se les pagará auxilio de cesantía conforme los siguientes límites y condiciones:

- a.- Que no hayan recibido el pago de prestaciones laborales en la Institución Pública de donde proceden. Al efecto Recursos Humanos requerirá una certificación en que conste tal circunstancia al momento de su ingreso.
- b.- Que la interrupción de la prestación del servicio no sea mayor a un término de seis meses.
- c.- A partir del sexto año de trabajar para la Institución se reconocerá un mes de cesantía por cada año laborado en otras entidades públicas con un máximo de ocho meses.

Para determinar el salario mensual que servirá de base para pagar la indemnización aquí prevista, se aplicarán las reglas que contiene el artículo 160 de esta Convención. En estos casos se aplica el límite máximo de 20 años de antigüedad considerable para efectos del cálculo de pago de la cesantía, según lo dispuesto en el aparte iii del inciso a, del artículo 160.

CAPITULO XVII DEL SINDICATO

ARTICULO 163

Los miembros de ambas representaciones ante la Junta Asesora de Relaciones Laborales y representantes sindicales de los departamentos y oficinas descentralizadas, durante el transcurso de su gestión y durante los tres años siguientes a la finalización de la misma, no podrán ser despedidos por el Instituto, a menos que medie causa justa para tal proceder. En este caso, la Gerencia oirá de previo a la Junta Asesora de Relaciones Laborales. En caso de que los tribunales de trabajo resuelvan, definitivamente, que un despido de cualquiera de los integrantes de los órganos mencionados anteriormente fue con responsabilidad patronal, el Instituto tendrá que pagar, además de las prestaciones legales, una indemnización adicional de ocho meses de salario.

El Directorio Ejecutivo de UPINS comunicará a la Dirección de Recursos Humanos, durante los dos primeros meses de su gestión, la nómina actualizada de los miembros representantes amparados bajo este Artículo.

Lo establecido en este artículo no será de aplicación a los miembros que renuncien a los cargos que ocupen o que sean destituidos de su ejercicio por disposición del propio Sindicato.

ARTICULO 164

El Instituto Nacional de Seguros reitera su respeto a la libertad sindical de todos sus trabajadores, de acuerdo con los principios y disposiciones que forman esta materia, lo cual, obviamente, excluye toda idea y práctica que, en alguna forma, pueda considerarse como represalia o persecución sindical, por ser estas prácticas laborales desleales ajenas a la trayectoria de la Institución. Asimismo, los trabajadores de la entidad mencionada expresan su compromiso de ejercer correctamente sus derechos sindicales, dentro de los cánones de la legalidad y el respeto mutuo.

ARTICULO 165

La Presidencia Ejecutiva y la Gerencia se comprometen a recibir y escuchar a la mayor brevedad posible a los representantes del Sindicato, para tratar asuntos atinentes a las relaciones obrero - patronales.

ARTICULO 166

Ambas partes convienen en contestar por escrito, dentro del término máximo de 8 (ocho) días hábiles la correspondencia que por relaciones laborales, sindicales, o asuntos económico - sociales se crucen entre sí y en comunicar lo que se acuerde sobre los asuntos de que trata esa correspondencia, en un plazo que no excederá 15 (quince) días hábiles después de dicha contestación, salvo aquellos casos en que por su naturaleza, sea imposible atender en ese plazo y así se comunique a la otra parte.

ARTICULO 167

El Instituto instalará vitrinas en los sitios más visibles y de mayor afluencia de trabajadores, a fin de que el Sindicato pueda exhibir circulares, convocatorias, informes y asuntos de su interés, así como el sistema de Comunicación de altoparlantes para convocatorias previa autorización de la Dependencia respectiva.

ARTICULO 168

El Instituto garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalia alguna en contra de ellos por el hecho de ser afiliados al Sindicato, ni contra los dirigentes sindicales o candidatos a esas funciones, ni antes, ni durante, ni después de la elección.

Asimismo se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización, para lo cual no ejercerá ningún tipo de presiones o halagos con el objeto de que los trabajadores se desafilien o para impedir su afiliación al Sindicato, o bien para que no usen la representación y asesoría del mismo.

En virtud de lo anterior, la Administración del Instituto se abstendrá de intervenir en el proceso electoral sindical, así como tomar partido por alguna de las tendencias.

ARTICULO 169

El Instituto se compromete a guardar a los miembros del Directorio Ejecutivo del Sindicato así como a los representantes o delegados de los trabajadores en todas las dependencias las consideraciones y atenciones debidas, así como a darles todas las facilidades necesarias, para el cumplimiento de su gestión en tanto no afecten el buen servicio público. Permitirá el libre acceso a los diferentes centros de trabajo, incluso en horas no laborables a los miembros del Directorio Ejecutivo, al amparo de las disposiciones internas sobre ese particular.

ARTICULO 170

El Instituto se compromete a proveer a la UPINS de sede apropiada para la instalación de sus oficinas en el Edificio Principal, de preferencia en el área y con la extensión que tradicionalmente ha ocupado.

ARTICULO 171

A efectos de su gestión sindical, el Instituto concederá al Sindicato los siguientes permisos con goce de sueldo:

a.- Para que un trabajador de cada Agencia o Cuerpo de Bomberos ubicado fuera del Valle Central, asista a todas las Asambleas Generales del Sindicato, debiendo notificar a la Jefatura respectiva al menos con dos semanas de anticipación, con un máximo de dos Asambleas por año.

b.- Para que una representación de los trabajadores afiliados al Sindicato que laboran en las dependencias descentralizadas del Instituto situadas en el Valle Central, no mayor del 10% de la fuerza laboral de la dependencia respectiva, puedan asistir a todas las Asambleas Generales convocadas por la UPINS, a partir de las quince horas, con un máximo de dos Asambleas por año.

c.- Para que los miembros del Directorio Ejecutivo asistan a sesiones ordinarias, una vez por semana, a partir de las 12:00 horas. Cuando en una misma dependencia labore más de un miembro del Directorio Ejecutivo de UPINS, no podrán utilizar esta licencia en forma simultánea, sino en días diferentes, salvo acuerdo de las partes.

d.- Un día de cada semana para que uno de los miembros del Directorio Ejecutivo de UPINS, lo dedique a labores propias de la tarea sindical, a efecto de lo cual el Sindicato deberá informar de previo a la Jefatura correspondiente con dos días de anticipación.

e.- Licencia a tiempo completo durante el período para el que fueron elegidos, a tres miembros del Directorio Ejecutivo; cuando sean empleados administrativos.

ARTICULO 172

El Instituto concederá anualmente 150 días hábiles de licencia, en forma global, para que los trabajadores designados por el Directorio Ejecutivo de UPINS, realicen estudios de interés sindical, seminarios o actividades similares.

Para efectos de este permiso se aplicarán los términos de esta Convención sobre otorgamiento de licencias con goce de sueldo. La UPINS debe suministrar a la Gerencia del Instituto, la información sobre los estudios a realizar, para la resolución por parte del órgano competente. El beneficio que contempla este artículo podrá ser ampliado por interés institucional. Cuando las circunstancias lo ameriten la Gerencia podrá otorgar licencia con goce de sueldo a los miembros del Directorio Ejecutivo de UPINS, con fundamento en los términos de esta Convención.

ARTICULO 173

El Instituto permitirá hacer reuniones y visitas a los representantes del Sindicato en los diferentes centros de trabajo y les concederá las facilidades para el mejor desarrollo de sus funciones siempre que no interfiera la labor y actividad que realiza la Institución.

ARTICULO 174

El Instituto facilitará a la UPINS, en la medida en que lo permitan las circunstancias:

- a.- Vehículos del Instituto para atender funciones gremiales o financiamiento para compra de un vehículo que podrá ser renovado cada cinco años.
- b.- Papelería, impresos y materiales de oficina para el desarrollo de su gestión.
- c.- Mobiliario y equipo de oficina para atender sus actividades.
- d.- Apoyo en la edición de un boletín bimensual que sea exclusivamente de formación sindical y administrativa.
- e.- Apoyo material de acuerdo a disponibilidades presupuestarias de la Institución, cuando la UPINS celebre su Congreso.
- f.- Cuando se depositen y homologuen las reformas a esta Convención, el Instituto imprimirá y entregará un ejemplar de ésta, a todos los trabajadores de la Institución

ARTICULO 175

El Instituto otorgará dos días hábiles de permiso a aquellos funcionarios que resulten escogidos para asistir a los Congresos que la UPINS celebre cada dos años.

Para efectos de permiso, el número de representantes por dependencia no excederá de dos, en todo caso el Instituto concederá al menos los permisos para un 3% (tres por ciento) del total de trabajadores activos de la Institución.

Referente a los delegados del Cuerpo de Bomberos, éstos no excederán de 7 (siete) a nivel nacional.

Para el otorgamiento de estos permisos, se comunicará por escrito a la Jefatura respectiva, al menos con una semana de anticipación a la fecha de iniciación del evento, quienes concederán los permisos haciendo uso de la facultad que le confiere el inciso a del artículo 26 de la presente Convención.

La UPINS se compromete a levantar acta de asistencia para verificar y comprobar la plena participación de los trabajadores en el Congreso.

La no asistencia al mismo será sancionada, según las disposiciones contenidas en el artículo 96 de este texto convencional.

ARTICULO 176

El Instituto deducirá de las planillas de salarios las cuotas ordinarias y extraordinarias correspondientes al Sindicato y seguirá suministrando las planillas mensuales que hasta ahora ha suministrado, más la información adicional que permita la mecanización de la Dirección de Recursos Humanos sujeto a la autorización de la Gerencia.

CAPITULO XVIII

JUNTA ASESORA DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 177

Se establece la Junta Asesora de Relaciones Laborales, en lo sucesivo denominada la Junta, que tendrá las funciones propias que le señala esta Convención, con el objeto de conocer todos los problemas laborales que como reclamos individuales o colectivos así se le presenten.

Su criterio se elevará con carácter de recomendación a la Gerencia.

Dicha Junta se constituye con el propósito de procurar una armoniosa y estable relación laboral a través del diálogo respetuoso de las partes, en procura de hallar la o las soluciones más viables y expeditas a los diferendos que surjan en el permanente desarrollo de las actividades laborales, tanto entre el Sindicato y la Administración, como entre los trabajadores y la Institución.

Ambas partes, el Instituto y la UPINS se comprometen a realizar los esfuerzos pertinentes en aras de hallar en la medida de lo posible la solución adecuada a los problemas que les compete resolver.

ARTICULO 178

La Junta la integrarán, 3 (tres) representantes de la Administración del Instituto designados por la Gerencia, y 3 (tres) representantes sindicales nombrados por el Directorio Ejecutivo de UPINS, con igual número de suplentes por ambas partes.

En aquellos casos en que se considere necesario podrá participar un asesor por cada parte, con derecho a voz.

Todos los miembros de la Junta actuarán con independencia de criterio y sin menoscabo de su relación laboral con la Institución. Asimismo, podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados; durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos.

Su período de gestión se iniciará a partir del primero de enero de cada año.

La Junta gozará de todas las facilidades para reunirse y atender sus asuntos.

ARTICULO 179

En la primera reunión que celebre la Junta designará un Presidente y un Secretario, quienes se elegirán por mayoría de votos. Su composición debe comunicarse a la Gerencia y a UPINS en un plazo de 10 (diez) días naturales.

Corresponde al Presidente de la Junta:

- a.- Abrir y levantar las sesiones
- b.- Otorgar, suspender y denegar el uso de la palabra
- c.- Dirigir los debates
- d.- Firmar las comunicaciones de la Junta
- e.- Recibir las votaciones
- f.- Convocar a sesiones extraordinarias cuando lo estime necesario o cuando medie en ese sentido solicitud escrita de dos miembros de la Junta
- g.- Revisar y firmar conjuntamente con el Secretario de la Junta, las actas de las sesiones.

Corresponde al Secretario de la Junta:

- a.- Atender la correspondencia
- b.- Preparar los expedientes relacionados con reclamos de trabajo

- c.- Confeccionar el orden del día
- d.- Levantar las actas de las sesiones
- e.- Firmar conjuntamente con el Presidente las actas de las sesiones.

ARTICULO 180

Son funciones de la Junta Asesora de Relaciones Laborales, además de las indicadas en otros artículos de esta Convención, las siguientes:

- a.- Recomendar soluciones conciliatorias en los problemas individuales o colectivos que se susciten entre el Instituto y sus trabajadores.
- b.- Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que el Instituto o el Sindicato le sometan, tales como:

- 1.- Despidos.
- 2.- Nombramientos, ascensos, permutas, traslados de puestos, etc., que se realicen contra lo establecido en esta Convención.
- 3.- Todas aquellas cuestiones que por su naturaleza puedan alterar la buena marcha de las relaciones laborales en la Institución.
- 4.- Los casos de levantamiento de expediente administrativo (realizados por la Dirección de Recursos Humanos) y una vez concluida la investigación, serán del conocimiento de la Junta, salvo que el trabajador manifieste lo contrario.

c.- Conocer y recomendar sobre los asuntos relacionados con la interpretación y aplicación de la presente Convención, así como rendir los informes que se le soliciten en el mismo sentido, dentro de un plazo no mayor de quince días hábiles. De no lograrse acuerdo en cuanto a la interpretación de esta Convención, el trámite siguiente será el establecido en el artículo 2, inciso a. de esta misma.

d.- Brindar la oportunidad de ofrecer pruebas nuevas, en defensa y descargo de los hechos que se le imputan, al o los trabajadores afectados por alguna circunstancia laboral.

ARTICULO 181

Las sesiones de la Junta se realizarán en horas laborales. El quórum de la Junta se formará con la asistencia, cuando menos, de 2 (dos) representantes de cada parte. Las decisiones serán tomadas por simple mayoría de los votos presentes. Las votaciones podrán ser nominales y deberán constar en el acta de la sesión.

De cada una de las actas levantadas se le entregará copia debidamente firmada a la partes.

ARTICULO 182

Los reclamos de trabajo, individuales o colectivos, pueden presentarse:

- a.- A la Gerencia del Instituto
- b.- A la Junta
- c.- A la UPINS
- d.- A la Dirección de Recursos Humanos del Instituto.

A solicitud de los interesados sus reclamos serán puestos en conocimiento de la Junta.

ARTICULO 183

Cuando el reclamo fuese hecho a la Gerencia, la Junta recibirá copia del mismo. Si la presentación se hiciese a la Junta su Secretario, lo notificará a la Gerencia, mediante el envío de una copia.

En caso de reclamos urgentes, la Jefatura de la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, comunicará de inmediato a la Junta que ha recibido declaración verbal del o los trabajadores o del Sindicato. Si se presentare reclamo escrito, enviará copia a la Junta.

ARTICULO 184

Para el mejor cumplimiento de sus fines, el Presidente de la Junta o ésta en pleno, podrán reunirse con el Gerente del Instituto, para intercambiar ideas y puntos de vista respecto a un reclamo de trabajo individual o colectivo, pendiente de solución.

Los miembros de la Junta podrán consultar los documentos del expediente que tenga relación con el o los trabajadores afectados, y cuando sea de interés para el estudio del caso.

Los miembros de la Junta podrán visitar los centros de trabajo del Instituto, en donde se hallan suscitado problemas de su competencia.

Para facilitar el funcionamiento de la Junta, la Dirección de Recursos Humanos brindará el apoyo logístico necesario.

ARTICULO 185

Es entendido que todo asunto que sea del conocimiento de la Junta interrumpe cualquier plazo de caducidad o prescripción. Las recomendaciones de la Junta serán del conocimiento obligatorio de la Gerencia, la que resolverá y comunicará por escrito a aquella y a la UPINS, en un plazo perentorio de un mes a partir de su recepción.

Contra las recomendaciones de la Junta, sólo cabrá recurso de revisión en los términos que se regulan en el próximo artículo.

ARTICULO 186

Conocido que sea por la Junta el caso en cuestión, notificará, por medio de la Dirección de Recursos Humanos al o los interesados su decisión, la que podrá ser objetada mediante solicitud de revisión dentro de los 3 (tres) días hábiles siguientes al día en que se le comunicó. De no hacerlo, de inmediato se comunicará la recomendación a la Gerencia. Si la revisión fuere presentada por la parte o partes interesadas, la Junta deberá pronunciarse en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles que se contarán a partir del siguiente día al cual se recibió la solicitud de revisión.

ARTICULO 187

La Junta deberá pronunciarse en cualquier reclamo laboral sujeto a su competencia en el plazo perentorio de un mes a partir de su recepción, salvo aquellos casos calificados en que se requiera prueba adicional.

**CAPITULO XIX
DE LA COOPERATIVA****ARTICULO 188**

El Instituto podrá apoyar y prestar ayuda a una Cooperativa de Servicios Múltiples de los Trabajadores.

De acuerdo a las disponibilidades presupuestarias, el Instituto incorporará anualmente en el programa de restitución de activos a partir de 1990, el reemplazo de aquel equipo de su propiedad que se encuentre en uso por la Cooperativa y en estado de obsolescencia.

De acuerdo con las mejoras en el equipo y la eficiencia del servicio, la Cooperativa procurará mejorar los precios de los alimentos y servicios a los empleados del Instituto.

ARTICULO 189

El financiamiento necesario para el comienzo de la Cooperativa podrá concederlo el Instituto, al lado del de los trabajadores.

La Cooperativa de Servicios Múltiples operará con independencia de la presente Convención.

ARTICULO 190

El Instituto concederá por única vez un adelanto sobre sus sueldos a los trabajadores que ingresen por primera vez a la Cooperativa.

El adelanto será amortizado mediante diez cuotas mensuales y consecutivas del salario del trabajador, hasta su definitiva cancelación.

El trabajador que ostente la condición de miembro de la Cooperativa, podrá acogerse, hasta por dos veces, al adelanto referido, el cual se amortizará en la forma y términos dichos. Estos adelantos tienen el propósito de favorecer la capitalización de la Cooperativa.

CAPITULO XX**DISPOSICIONES REFERENTES A LOS BOMBEROS PERMANENTES****ARTICULO 191**

Los Bomberos Permanentes cumplirán con una jornada ordinaria de trabajo de 24 (veinticuatro) horas separadas por un espacio de descanso absoluto de 24 (veinticuatro) horas.

A los Bomberos que laboren la jornada aquí establecida, se les reconocerá un 20% adicional sobre el salario base.

ARTICULO 192

La jornada contemplada en el artículo precedente se iniciará a las 8 (ocho) horas de un día y concluirá a las 8 (ocho) horas del siguiente. En casos de conflagración, desastre o cualquiera otra situación de emergencia, que requiera servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria, el tiempo será remunerado extraordinariamente, de acuerdo con el artículo 193 de esta Convención.

ARTICULO 193

Los Bomberos Permanentes que por necesidades imperiosas del servicio laboren durante el día de descanso absoluto, feriados o de asueto, percibirán el salario que se determine en función de la aplicación de lo que sobre el particular dispone el inciso c del artículo 7 de esta Convención.

ARTICULO 194

Los términos del artículo 193, se aplicarán a los Bomberos Permanentes que se encuentran fuera de servicio, y consientan en darla, cuando ocurran conflagraciones o cualesquiera otras emergencias. El Jefe de la operación levantará una lista de los Bomberos Permanentes que fueron requeridos y dieron su concurso en esta circunstancia y con base en aquello gestionará de inmediato, el pago del doble salario, sin que medie solicitud de los interesados.

ARTICULO 195

En los traslados de Bomberos permanentes, que deban realizarse por necesidades del servicio, se observarán las siguientes reglas:

a.- Debe comunicársele con 24 (veinticuatro) horas de anticipación, salvo los casos de urgencia extrema. No se considerarán como casos de urgencia las sustituciones por vacaciones.

b.- Si el traslado se realiza a una estación que se encuentre a una distancia de 70 (setenta) kilómetros o más del Centro de Trabajo para el cual fue contratado, el Instituto le reconocerá el disfrute de un día hábil de descanso adicional al semanal ordinario, si el período es de 15 (quince) días naturales o menos de 30 (treinta). Si el traslado es 30 (treinta) días naturales o más, se le reconocerá el disfrute de 3 (tres) días naturales de descanso adicionales por cada uno de esos períodos.

c.- De previo al traslado hasta por 30 (treinta) días, y por cada período igual con un máximo de tres consecutivos, el bombero permanente será provisto del 90% (noventa por ciento) de los viáticos por alimentación y el 100% (cien por ciento) de los gastos de transporte correspondientes, que se determinarán de acuerdo al Reglamento de Gastos de Viajes y de Transportes para Funcionarios y Empleados del Estado, que emite la Contraloría General de la República.

d.- Los Bomberos Permanentes que sean trasladados "fuera de" su centro de trabajo, en una distancia superior de 70 (setenta) kilómetros, viajarán en su día de servicio, debiendo incorporarse al trabajo al llegar al lugar de destino.

ARTICULO 196

El Bombero Permanente a quien, por un lapso de 10 (diez) días o más, se le recargue un puesto de categoría superior al que sirve como titular, se le pagará recargo remunerado de funciones, de conformidad a los términos señalados en el artículo 79 de esta Convención.

ARTICULO 197

Son funciones propias de los Bomberos Permanentes:

- a.- Prestar servicio a personas o bienes, en casos de incendio, inundación o cualquier otro estado de emergencia.
- b.- Mantener en orden y buen estado de funcionamiento, uso y limpieza, durante las horas diurnas de su jornada ordinaria de trabajo, la maquinaria, planta física y equipo existentes, así como, realizar todo tipo de funciones que se consideren necesarias, para el desempeño diligente de su labor propia de Bomberos.
- c.- Mantenerse actualizado en cuanto a conocimientos generales de la labor de la Institución, así como los conocimientos generales, esenciales y particulares del puesto que desempeña, basándose en el material que se le otorgará a cada Estación como material de apoyo.
- d.- Salvo funciones propias de su cargo, no están obligados a laborar en condiciones tales como huelgas, motines, rebeliones y otras manifestaciones de características similares.

ARTICULO 198

Toda labor que se atienda durante el servicio, se hará portando el o los uniformes de trabajo (estos serán diferenciados de los uniformes de los Cuerpos Policiales), los escudos, placas y otros distintivos oficiales, así como los equipos de protección necesarios, tales como la capa, casco, botas y guantes.

Cualquier equipo personal que se pierda o deteriore debe ser reportado y sustituido.

En lo referente al uniforme, éste será entregado en el mes de mayo de cada año, salvo casos de fuerza mayor, atendiendo lo dispuesto en el artículo 229 de esta Convención.

ARTICULO 199

El uniforme de los bomberos y su forma de portarlo con ocasión de su trabajo, se regulará reglamentariamente

ARTICULO 200

Para ingresar al Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, el aspirante debe reunir los requisitos siguientes además de los señalados en el artículo 61 de esta Convención.

- a.- Tener una edad comprendida entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años.
- b.- Haber aprobado los estudios de enseñanza media, salvo inopia, situación que será evaluada conjuntamente entre las Direcciones de Recursos Humanos y Bomberos.
- c.- Ser de constitución física fuerte y gozar de buena salud. No podrán ser bomberos los atópicos, los portadores de enfermedades crónicas del sistema nervioso, cardiovascular, respiratorio, digestivo, endocrino, etc. Para ello deberán efectuarse un examen cardiopulmonar con EKG y PFR. Tampoco podrán ser bomberos aquellos que tengan dolencias en el aparato osteo muscular (columna inestable, espondilolistesis, espondiloartrosis, sacralización, lumbarización, etc.).
- d.- Poseer como mínimo licencia tipo B-1 para la conducción de vehículos automotores.
- e.- Poseer el aparato visual y auditivo integral. Para ello deberá realizarse un examen oftalmológico y ORL que incluya examen audiométrico.
- f.- Aprobar las pruebas que determine la Dirección de Recursos Humanos.
- g.- Ser de buena conducta.

El aspirante no debe tener parentesco, hasta el tercer grado inclusive de consanguinidad o afinidad con los Directores del Instituto, salvo el caso de especialistas, previsto en el Artículo 28 del Reglamento General del Instituto.

ARTICULO 201

Los miembros del Cuerpo de Bomberos Permanentes estarán amparados por un Seguro Colectivo de Vida, cuyo costo sufragará el Instituto. En caso de fallecimiento de un bombero, los beneficiarios recibirán una suma igual a la del sueldo anual.

ARTICULO 202

El aspirante aceptado entrará a prueba por un término de 3 (tres) meses, el cual se contará a partir de la fecha de ingreso. Al vencimiento de ese plazo, para el eventual nombramiento en firme rendirá exámenes de idoneidad que efectuarán la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Bomberos del Instituto.

ARTICULO 203

En relación con el servicio que prestan los bomberos permanentes, se atenderán las siguientes disposiciones:

a.- A partir de su nombramiento, el Bombero Permanente estará obligado a servir en cualquiera de las estaciones del Cuerpo de Bomberos, ya sean las existentes o las que en el futuro se establezcan.

b.- Se tendrá como centro de trabajo ordinario el que señale el contrato de trabajo, pudiendo laborar en cualquiera de las estaciones que se encuentren a una distancia inferior a los 10 (diez) kilómetros.

c.- No podrá obligarse a los bomberos con categoría menor a la de Bombero II a conducir máquinas extintoras, salvo casos de urgencia extrema.

No se considerarán de urgencia las sustituciones por vacaciones.

ARTICULO 204

A su ingreso el Bombero Permanente será puesto en conocimiento de las disposiciones vigentes, normas y reglamentos. Asimismo, se le deberá especificar las materias sobre las cuales versará el examen mencionado en el artículo 202, además de facilitarle el acceso al material didáctico respectivo.

ARTICULO 205

Los ascensos deberán regirse por los artículos de esta Convención y por los requisitos del Manual de Clasificación de Puestos.

ARTICULO 206

En atención a su jornada especial de trabajo, el Instituto otorgará un subsidio para alimentación de ¢10.000,00 (diez mil colones) mensuales a los bomberos cuya jornada ordinaria sea mayor o igual a 12 (doce) horas diarias. Asimismo, el Instituto adecuará un local para comedor en la Estación Central, con el equipo indispensable para la conservación y calentamiento de los alimentos que consumen durante su tiempo efectivo de trabajo. En las restantes estaciones, proveerá los implementos necesarios para que los bomberos conserven y calienten sus alimentos.

ARTICULO 207

Son obligaciones de los Bomberos Permanentes, además de lo estipulado en el artículo 88 de esta Convención:

- a.- Concurrir a los lugares que indiquen las llamadas por incendio o cualquiera otra emergencia, salvo razones impositivas muy justificadas.
- b.- Rendir cuentas, cuando se les pida, sobre materiales, equipo y otros valores que el Cuerpo de Bomberos les haya entregado.
- c.- Abstenerse de emplear maquinaria, equipo y materiales del Cuerpo de Bomberos en actividades ajenas a éste.
- d.- Prestar el servicio con uniforme completo y correcto.
- e.- Obedecer con prontitud las órdenes de sus superiores inmediatos.
- f.- Acatar estrictamente el régimen disciplinario vigente así como las modificaciones que en el futuro se establezcan por Convención Colectiva.
- g.- Asistir y participar en los cursos prácticos y en las sesiones de entrenamiento dispuestos por la Administración del Instituto, durante los días de labores. En casos muy calificados cuando deban programarse en días no laborales, a juicio de la Administración, corresponderá la remuneración respectiva.

h.- Reintegrar el equipo de trabajo, al dejar de prestar sus servicios por cualquier causa.

ARTICULO 208

Se prohíbe a los Bomberos Permanentes:

a.- Comprar, vender, permutar, reparar, recargar o disponer indebidamente del equipo de prevención contra incendios. Pueden realizar, en sus horas libres, actividades de su ocupación, siempre y cuando no utilicen equipo, materiales e instalaciones del Cuerpo de Bomberos, así como les está prohibido utilizar su condición de tales o comprometer de cualquier forma a la Institución.

b.- Efectuar o promover rifas dentro de las Estaciones del Cuerpo de Bomberos.

c.- Arrogarse atribuciones que no les corresponden.

d.- Presentarse tardíamente al servicio regular o a los actos para los cuales se les convoque.

e.- El uso de grados y nomenclaturas militares en todos sus extremos entre sí, entre superiores y subalternos, en la correspondencia oficial y en todo asunto, operación y servicio del Cuerpo de Bomberos.

ARTICULO 209

El Instituto instalará dormitorios, comedores y salas de recreación en las Estaciones del Cuerpo de Bomberos, en condiciones óptimas de higiene y comodidad.

ARTICULO 210

Salvo lo expresamente señalado en el presente capítulo, los Bomberos se regirán por lo dispuesto en esta Convención y demás normativas legales que existan al momento de la firma de la presente Convención.

ARTICULO 211

El Instituto procurará otorgar a los ex-servidores Bomberos protegidos por normativa jurídica especial (Decreto No. 1879 - TBS del 30 de julio de 1971) una adecuación económica de sus regímenes de pensiones, a fin de garantizarles estabilidad económica suficiente respecto del beneficio que disfrutaban.

ARTICULO 212

Después de cada emergencia, en la que el Bombero se exponga en forma prolongada a la inhalación de humo o cualquier gas tóxico, el Jefe o Encargado de Estación, deberá remitirlo a la brevedad posible a la Unidad Médica del I.N.S. para la realización de exámenes.

CAPITULO XXI**DEL JARDIN INFANTIL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS****ARTICULO 213**

Se establece el Jardín Infantil para los hijos de trabajadores del Instituto Nacional de Seguros, el cual será para la atención de menores cuya madre es trabajadora del Instituto, o cuyo padre también lo sea y la madre no disponga del tiempo necesario para la atención de su hijo, durante su jornada laboral.

ARTICULO 214

Los niños que podrán ingresar a dicho Hogar deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a.- Ser hijo de un trabajador del Instituto.
- b.- Ser sano conforme a certificado extendido por un médico del Instituto.
- c.- Los demás que señale el reglamento.

ARTICULO 215

El financiamiento del Jardín será cubierto de modo bipartito entre el Instituto y los padres de familia que tengan niños en el mismo.

Para efectos de fijar cupos, cuotas mensuales, etc. se nombrará una Comisión Bipartita y Paritaria con tres representantes de la Administración del Instituto nombrados por la Gerencia, tres representantes de los Padres de Familia nombrados por la Asamblea de Padres y un representante de la UPINS con carácter fiscalizador y la Directora del Jardín, con derecho a voz.

ARTICULO 216

Es obligación de los Padres trabajadores, acatar las disposiciones contenidas en la presente Convención y en el Reglamento del Jardín Infantil.

ARTICULO 217

Para el retiro definitivo de un niño, deberá mediar alguna de las siguientes causas:

- a.- Haber cumplido la edad máxima de permanencia en el Jardín.
- b.- Requerir atención específica para las que el Jardín no está dotado personal ni materialmente, según dictamen del médico.
- c.- Incumplimiento total o reiterado, por parte de los padres, de aquellos consejos de la Dirección, del médico o del personal del Jardín, cuyo desacato pueda originar daño o peligro próximo a los demás niños (no vacunación) o caso omiso de tratamientos preventivos o curativos, etc.) u otras causas graves derivadas del mismo incumplimiento.
- d.- Por faltas injustificadas de asistencia que supongan una mala utilización de la plaza.
- e.- Cuando los padres dejen de ser trabajadores del Instituto.

El niño podrá ser retirado en forma temporal, cuando medie alguna de las siguientes causas:

- i) Padecimiento o sospecha de enfermedad contagiosa u otro tipo de afección que pueda originar daño a los demás niños, a juicio del médico.
- ii) Falta de pago de las cuotas fijadas, en un plazo de morosidad injustificado mayor de cinco días.

CAPITULO XXII**DE LAS ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, EDUCATIVAS Y DEPORTIVAS Y DEL CENTRO DE RECREACION****ARTICULO 218**

a.- El Instituto reconoce la recreación y la capacitación como instrumentos de desarrollo, motivación y promoción de su personal y un medio para que la institución cumpla eficientemente la misión, objetivos, metas y tareas inherentes a su razón de ser.

Para tal efecto mantendrá a disposición de los trabajadores un Centro de Capacitación y Recreación, ubicado parte en el Distrito Décimo Damas, Cantón Tercero Desamparados, Provincia de San José, y parte

en el Distrito Octavo Río Azul, Cantón Tercero de la Unión Provincia de Cartago, inscrita bajo tomo 2265, folio 37, asiento 4 con número de finca 239242 y con un área de 59.334.79 metros cuadrados.

El Instituto dará mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones del Centro de Recreación y Capacitación.

El gasto en este rubro no puede ser excesivo según lo determinen los órganos de control.

b.- La administración, coordinación y programación de las actividades recreativas y deportivas del Centro de Recreación estará a cargo de una Junta integrada por 6 (seis) miembros: tres representantes de la Institución nombrados por la Gerencia y 3 (tres) representantes de los trabajadores nombrados por la UPINS. La Presidencia será alternativa entre las partes suscribientes de esta Convención, por períodos de un año y tendrá voto calificado.

Los representantes durarán en sus puestos 2 (dos) años y podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados; asimismo podrán ser reelectos.

Su período de gestión se iniciará a partir del primero de enero de cada año par.

TRANSITORIO

En virtud de las reformas introducidas al presente capítulo, el Instituto readecuará el Reglamento del Centro de Recreación y Capacitación del INS, para lo cual considerará las propuestas de la Junta a que se refiere este artículo.

ARTICULO 219

El Instituto contribuirá al financiamiento de las actividades sociales, educativas, culturales y deportivas en beneficio de todo el personal.

Para cumplir con lo anterior, anualmente asignará una partida dentro de su presupuesto, acorde con sus posibilidades financieras, la que será administrada por Comunicación Institucional.

Para la distribución de este presupuesto y la programación de las actividades, se integra una Comisión Bipartita y Paritaria.

Esta Comisión estará compuesta por 3 (tres) miembros representantes de los trabajadores nombrados por la UPINS y 3 (tres) representantes de la Institución, nombrados por la Gerencia.

Dichos representantes durarán en sus cargos un año y podrán ser reelectos. No obstante, podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados. Su período de gestión se iniciará a partir del primero de enero de cada año.

ARTICULO 220

El Instituto brindará a sus ex-trabajadores jubilados acceso a las instalaciones recreativas y culturales de que dispone o llegare a disponer en el futuro para sus trabajadores, así como apoyo técnico y administrativo por medio de la Dirección de Recursos Humanos a la asociación Fraterna con el fin de promover programas de pre y post - jubilación.

CAPITULO XXIII

DEL FONDO PARA EL PAGO DE PRESTACIONES LEGALES O AUXILIO DE CESANTIA

ARTICULO 221

Para asumir las obligaciones que esta Convención Colectiva dispone, respecto al pago de prestaciones legales o auxilio de cesantía, el Instituto mantendrá un fondo que cubra el 100% del pasivo total que mantiene el INS por este concepto, debidamente registrado en los Estados Financieros del Instituto.

Para mantener esta reserva, el Instituto realizará mensualmente la actualización de la misma, según lo que determinen los estudios técnicos actuariales y financieros.

Los dineros aportados a esta reserva podrán ser utilizados únicamente en el pago de prestaciones legales o auxilio de cesantía a los trabajadores del INS cubiertos por esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 222

El Instituto informará a UPINS sobre la actualización del Fondo para el pago de Prestaciones Legales, para lo cual remitirá de manera mensual una copia de los registros contables de dicha cuenta.

CAPITULO XXIV
DE LAS NEGOCIACIONES SALARIALES Y CONVENCIONALES

ARTICULO 223

En caso de que técnicamente proceda, el Instituto podrá efectuar, para todos los trabajadores **del régimen tradicional**, un reajuste salarial que administrativamente sea aprobado por Junta Directiva, de acuerdo con la revisión general de salarios que ambas partes convienen que se realice cada año en que no se dé negociación general de salarios por vía de modificación a esta Convención.

Los reajustes salariales de que trata este artículo serán realizados por el Instituto de acuerdo principalmente, pero no en forma exclusiva y como elementos de juicio, con los siguientes factores:

a.- Crecimiento del índice oficial de precios para el consumidor de ingresos medios y bajos del Área Metropolitana de San José, elaborado por la Dirección General de Estadística y Censos.

b.- Hasta donde sea posible y socialmente conveniente, se tratará, de acuerdo con las circunstancias imperantes, que los ajustes se hagan efectivos sobre los salarios básicos de la escala.

c.- Para los trabajadores del régimen salarial tradicional, se aplicarán en forma automática los aumentos semestrales que decreta el Gobierno para el Sector Público, sin perjuicio de que el Instituto pueda realizar estudios y ajustes de salario adicionales.

CAPITULO XXV
DEL ALBERGUE TEMPORAL Y CASA DE SALUD

ARTICULO 224

El Instituto proveerá uniforme a todo el personal paramédico que labore en los departamentos de Prestaciones Sanitarias, Albergue Temporal y Casa de Salud, en las mismas condiciones que lo suministra la Caja Costarricense del Seguro Social.

ARTICULO 225

a.- El Instituto otorgará vacaciones profilácticas anualmente a los radiólogos, técnicos y asistentes de rayos X, que laboren a tiempo completo en esa actividad, bajo relación laboral con el INS al menos por un período de días igual al que concede la Caja Costarricense del Seguro Social.

b.-En atención al riesgo que existe al trabajar con radiaciones ionizantes, los radiólogos, técnicos y asistentes de rayos X, bajo relación laboral con el INS no se expondrán a aquellas por más de siete horas diarias, en el entendido que podrán asignárseles labores compatibles con sus puestos hasta completar la jornada ordinaria.

Además el Instituto deberá efectuar los exámenes de control periódico para detectar la exposición a radiaciones excesivas.

c.- El Instituto deberá cumplir con las medidas preventivas para el personal de Salud que tengan en vigencia las instituciones de Salud gubernamentales.

**CAPITULO XXVI
DE LA SALUD OCUPACIONAL**

ARTICULO 226

El Instituto promoverá la consolidación y mejoramiento de las condiciones físicas, mentales y de seguridad de los trabajadores. Asimismo, desde la perspectiva legal y moral se obliga a proteger a sus trabajadores de los riesgos asociados a sus labores, promover su salud y mantener el más elevado nivel de bienestar, a través del mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo.

ARTICULO 227

De conformidad con el artículo 300 del Código de Trabajo, se mantendrá en funcionamiento la Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo, la cual estará dotada de los recursos económicos y materiales adecuados, contar con el espacio físico necesario, así como los recursos humanos necesarios, para poner en práctica en todas las dependencias, las medidas necesarias para proteger la salud y preservar la integridad física y mental de los trabajadores.

Asimismo mantendrá en funcionamiento la Comisión de Salud Ocupacional, la cual estará integrada por igual número de representantes de la parte patronal y de la parte obrera (nombrada esta última por el Directorio Ejecutivo de UPINS), según lo indicado por el artículo 288 del Código de Trabajo.

Dichos representantes desempeñarán sus funciones dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

También se compromete a mantener en funcionamiento las Subcomisiones de Salud Ocupacional que se requieran en la Institución.

La Comisión de Salud Ocupacional y las Subcomisiones que se crearen realizarán inspecciones periódicas en cada centro de trabajo para determinar las condiciones físico estructurales de los edificios, así como el estado de los instrumentos, útiles y herramientas. En caso de encontrarse deterioro en cualquiera de los elementos citados anteriormente, que propicie la ocurrencia de un daño ocupacional, o que los implementos no sean adecuados en calidad y cantidad; la Comisión respectiva procederá a informarlo a la Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo.

La Dirección de Recursos Humanos hará las gestiones pertinentes para poner en funcionamiento las recomendaciones que emita la Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo.

TRANSITORIO

De acuerdo con la disponibilidad de plazas, el Instituto asignará a la Oficina de Salud Ocupacional dos técnicos, cuya labor será coordinada por un encargado especializado en esa área.

ARTICULO 228

El Instituto se compromete a proporcionar a todos los trabajadores las condiciones físico estructurales y ambientales para el desempeño de sus funciones, además proveerá los instrumentos, útiles, implementos y equipos de protección personal conforme lo establecido en párrafo siguiente.

Para tal efecto, la Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo, señalará oportunamente en cuáles puestos de trabajo se necesitan elementos o equipos de prevención y protección personal. Será obligación del trabajador cuidar y usar los elementos y el equipo mencionado, velando por su mantenimiento, así como asistir a los programas que procuren su capacitación en materia de salud ocupacional. El incumplimiento de las obligaciones mencionadas se sancionará de acuerdo con lo establecido en el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.

ARTICULO 229

El Instituto proveerá de uniformes, gabachas e implementos de trabajo a todos aquellos puestos que por las características especiales de su labor, así lo requieran. Asimismo se compromete a suministrar tal indumentaria una vez al año y al menos, en las cantidades y calidades que tradicionalmente ha suministrado.

En caso de pronunciado deterioro de alguna de las prendas, el Instituto procederá a su reposición contra presentación de la prenda dañada, siempre y cuando la causa del daño no sea imputable al trabajador. En el caso de uniformes, éstos nunca podrán proveerse en un número menor de tres por año.

El Instituto brindará gratuitamente el lavado de gabachas al personal paramédico que labora en los departamentos de Prestaciones Sanitarias, Albergue Temporal y Casa de Salud.

ARTICULO 230

La Dirección de Recursos Humanos a través de la Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo, coordinará con las dependencias correspondientes que, al menos una vez al año, se haga un examen médico preventivo a todos aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones se expongan al efecto de algún agente contaminante tales como: inadecuada iluminación, humedad y ruido y otros factores que pudieren causar un deterioro en la salud del trabajador; sin menoscabo de que dicha Oficina, cuando las condiciones físicas de algún trabajador así lo requieran, solicite los exámenes médicos que sean necesarios.

También la Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo en coordinación con la Dirección de Bomberos efectuará un estudio técnico para evaluar las condiciones de trabajo de los bomberos, el cual deberá contener las recomendaciones sobre exámenes médicos a practicar.

Todo trabajador del Instituto que por recomendación médica deba reubicarse de puesto, se le aplicará el procedimiento estipulado en el artículo 254 de la Ley de Riesgos del Trabajo.

ARTICULO 231

Es responsabilidad de cada Jefatura institucional la implementación de las medidas tendientes a la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, emitidas por la Oficina, la Comisión o por las entidades, de acuerdo con la política institucional preventiva.

ARTICULO 232

A todos los trabajadores que en las funciones diarias utilicen terminales de video para la introducción de información o recopilación de ésta, se les practicará un examen médico como el indicado en el artículo 230. Esto también se aplicará a los trabajadores que sean trasladados o ascendidos a puestos vacantes (temporales o definitivos), que impliquen el uso de terminales de video (examen de preubicación médico - preventivo de la vista).

Todos los exámenes médicos que se les practiquen a los trabajadores del Instituto, deberán ser efectuados por personal médico calificado del Departamento de Prestaciones Sanitarias.

La Oficina de Condiciones y Ambiente de Trabajo, será la encargada de recomendar las medidas correspondientes, a partir de los resultados de dichos exámenes.

ARTICULO 233

Para los puestos de trabajo que impliquen el uso diario y permanente de terminales de video, las Jefaturas correspondientes organizarán el cumplimiento de dicha función, de tal forma que exista rotación y combinación de labores, procurando eliminar la permanencia ininterrumpida por períodos mayores a dos horas.

Asimismo en el caso de las trabajadoras embarazadas, se procurará que no se expongan en forma permanente al uso de terminales de video.

CAPITULO XXVII SOBRE EL USO DE VEHICULOS DEL INSTITUTO

ARTICULO 234

Cuando un trabajador autorizado para conducir vehículos del Instituto (sean estos automóviles, máquinas extintoras de incendio, ambulancias, o cualquier otro tipo de vehículo automotor), en el evento que le acaeciére un accidente de la circulación, el Instituto brindará la asesoría legal necesaria -en el campo jurídico- para la excarcelación y defensa hasta que se dicte la sentencia respectiva, conforme al reglamento vigente.

ARTICULO 235

En ningún caso el Instituto cobrará el deducible al trabajador que sufiere un accidente de tránsito, salvo que se demuestre dolo o culpa grave.

CAPITULO XXVIII
DEL SISTEMA DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 236

El Instituto pondrá en funcionamiento un sistema de eficiencia administrativa que tenga como base los intereses comunes entre trabajadores e Institución, ya que abarcará, al menos, los aspectos siguientes:

METAS INSTITUCIONALES

- a) Lograr un aumento en la eficiencia y productividad, con el propósito de hacer a la Institución aún más, una empresa moderna, eficiente y productiva.
- b) Mejorar la calidad del servicio al cliente, procurando reducir los tiempos de respuesta de los servicios que brinda la Institución.
- c) Lograr la diversificación de los productos y servicios que brinda el Instituto.

EN RELACION CON LOS TRABAJADORES

- d) Impulsar el desarrollo paralelo de los trabajadores y la Institución, con prioridad en la capacitación en seguros y áreas afines requeridas.
- e) Desarrollar una labor eficiente en la prestación de sus servicios, la cual deberá ser reconocida en forma diferenciada de acuerdo a un sistema de incentivos que se creará al efecto.
- f) Establecer un sistema adecuado y objetivo de selección y promoción de personal, que sirva de base para el fomento de la carrera administrativa y la administración más eficiente de sus recursos humanos.

TRANSITORIO:

Para dar cumplimiento a esos objetivos, 4 (cuatro) funcionarios (dos designados por UPINS y dos designados por la Administración) elaborarán el proyecto de eficiencia y productividad mencionado en los incisos de este Artículo, el cual deberá incluir la definición de mecanismos de medición o valoración de aquellas.

Las recomendaciones de ese grupo de trabajo deberán entregarse a la Comisión Negociadora de esta Convención, a más tardar seis meses después de la homologación del texto convencional. De ser aceptadas por dicha Comisión Negociadora, las modificaciones al texto convencional serán elevadas a la decisión de la Junta Directiva del Instituto y de la Asamblea General de UPINS. Posteriormente, si procede, serán entregadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectivo depósito y homologación.

CAPITULO XXIX BENEFICIOS MEDICOS

ARTICULO 237

El Instituto proveerá el espacio físico exclusivamente necesario, dentro del edificio de Oficinas Centrales, con el objeto de instalar un Consultorio donde se brinden los servicios de Odontología y Oftalmología para sus trabajadores.

La coordinación de dichos servicios será llevada a cabo por la UPINS y el costo total del servicio de los mismos será asumido por los trabajadores.

Al efecto la UPINS deberá suscribir un contrato de prestación de servicios con los profesionales, en el cual se estipule -entre otras cosas- la prohibición de atender en este Consultorio, a personas que no laboren para la Institución. Asimismo en el contrato se establecerá que no se adquirirá ningún derecho comercial o de inquilinato.

CAPITULO XXX DEL COMEDOR Y EL SERVICIO DE ALIMENTACION

ARTICULO 238

Las partes acuerdan que los servicios de comedor y alimentación podrá prestarlos el INS, ya sea directamente o a través de sus subsidiarias. El servicio no constituirá salario en especie, y el INS no estará obligado a subsidiar los costos, pero limitará la obtención de la utilidad, a la necesaria para mantener calidad en el servicio, los alimentos, así como precios razonables para los trabajadores del Instituto.

UPINS queda autorizado a accesar la información necesaria para corroborar el cumplimiento de lo anterior.

El costo total de la prestación del servicio será pagado por los usuarios del mismo, con la cancelación al contado del precio de los alimentos consumidos.

TRANSITORIO:

“Teniendo presente la urgencia que tiene el sector laboral para poner en funcionamiento estos servicios, la Junta Directiva del INS autoriza a la Administración para que proceda a ejecutar este acuerdo sin perjuicio de la homologación posterior que tenga que recibir la Convención Colectiva ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

CAPITULO XXXI
DE LA MODIFICACION Y VIGENCIA DE
LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

ARTICULO 239

Ambas delegaciones convienen en estudiar e incorporar a la presente Convención aquellas reformas que se convengan en el futuro durante su vigencia.

ARTICULO 240

Es entendido que la presente Convención Colectiva cuando sea denunciada se mantendrá vigente en todo su clausulado, hasta tanto se convengan las modificaciones que se negocien recíprocamente y se homologue el respectivo documento convencional.

ARTICULO 241

En relación con la vigencia de la presente Convención se atenderán las siguientes disposiciones:

a-. La presente prórroga corresponde al décimo octavo período de vigencia de la Convención Colectiva, suscrita el cuatro de mayo de 1978 y vigente desde el primero de diciembre de 1977.

b- La vigencia de la Convención Colectiva abarcará hasta el día veintiocho de febrero del año dos mil doce, fecha en la que deberá iniciarse la nueva negociación de esta Convención.

CAPITULO XXXII**REGIMEN LABORAL INTEGRAL PARA LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A PARTIR DEL 1 DE FEBRERO DE 2016****ARTICULO 242**

Para los trabajadores que ingresen al INS a partir del 1 de febrero de 2016 se aplicará la presente Convención Colectiva, con excepción de las regulaciones sobre régimen salarial, jornada de trabajo, vacaciones y cesantía que se regulan en el presente Capítulo.

ARTICULO 243

La aplicación del nuevo régimen laboral no afectará en ningún sentido y para ningún efecto el régimen laboral tradicional del INS, que contempla a los trabajadores contratados hasta diciembre de 2015, debiendo respetarse en todo momento los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas de los trabajadores que hayan ingresado y se mantengan en el INS antes del 1 de febrero de 2016.

ARTICULO 244

Todos los trabajadores del INS pueden optar por las oportunidades de selección, ascenso, promoción, capacitación, becas y carrera administrativa institucional, regulados en la presente Convención Colectiva o establecidos por el INS, sin perjuicio del régimen laboral al que pertenezcan.

ARTICULO 245

El nuevo régimen laboral es exclusivo para los trabajadores de nuevo ingreso, a partir del 1 de febrero de 2016, quienes no podrán optar por el régimen tradicional. En el mismo sentido los trabajadores del sistema tradicional no podrán ser obligados o coaccionados, ni optar de forma alguna por el nuevo régimen.

DEL REGIMEN SALARIAL INTEGRAL**ARTICULO 246**

a.- Las partes establecemos una nueva Tabla Salarial para los trabajadores que ingresen al Instituto a partir del 1 de febrero de 2016, excepto a los trabajadores cuyos salarios son regulados expresamente por leyes profesionales o técnicas especiales, como los médicos y las enfermeras, a quienes aplica únicamente lo referente a cesantía, vacaciones y jornada normado en este capítulo

Dicha tabla se consigna en el inciso f y tendrá las siguientes condiciones de aplicación:

b.- La Tabla Salarial que se regula en el presente Capítulo mantendrá una lógica, justificación y estructura de prestación económica integral, bajo la filosofía de hacer confluir en su fijación económica, el conjunto de las obligaciones salariales que se determinen para cada puesto, grupo, categoría o conjunto de las anteriores, en razón de las funciones y responsabilidades de la posición, su competitividad en el mercado salarial, jornada de trabajo, la retención de talento, la promoción y motivación del recurso humano, la posición percentilar en el mercado salarial, la ubicación del área productiva o de servicio del puesto y las políticas de recursos humanos.

c.- Bajo la regulación anterior, el salario integral no incluye los componentes salariales y pluses, regulados en la presente Convención para los trabajadores del sistema tradicional. En el sentido descrito quedan excluidos los pluses contemplados en los artículos 54, 55 incisos b, c, d, e, h, i, k, j, m, n y o, 57, 60 , Transitorio I del Capítulo XXXII y “Plus Art. 41” creado por Acuerdo de Junta Directiva No. XIII de la Sesión 7667 del 02 de diciembre de 1994, así como cualquier otro que se derive de la presente Convención Colectiva.

d.- El salario integral ya contempla la dedicación exclusiva y la prohibición en los casos que lo ameritan.

e.- Quedan a salvo del inciso c el reconocimiento por disponibilidad,; y cualquier otro que la Junta Directiva apruebe, previo estudio técnico.

f.- Las partes fijan la siguiente Tabla de Salarios del Nuevo Régimen.

Tabla Salarial INS-Salario Integral			
Cat. INS	Base Propuesta	Base con Dedicación Exclusiva	Base con Prohibición
2	300.000		
3	312.000		
4	324.480		
5	337.459		
6	350.958		
7	368.505		
8	379.561		
9	394.743		
10	410.533		
11	426.954		
12	443.302		
13	470.717		
14	494.253		
15	518.965		
16	544.914		
17	572.159		
18	600.767		
19	630.806		
20	662.346		
21	695.463		
22	730.236		
23	766.748		
24	812.753	934.067	1.207.023
25	861.518	985.573	
26	913.209	1.040.076	
27	968.002	1.097.759	
28	1.026.082	1.293.082	1.521.847
29	1.087.647	1.358.902	
30	1.152.906	1.428.545	
31	1.222.080	1.502.682	
32	1.295.405	1.580.556	
33	1.424.945	1.748.557	
34	1.567.440	1.901.783	2.188.362
35	1.661.486	2.014.811	
36	1.761.175	2.120.352	
37	1.866.846	2.250.054	2.578.518
38	1.978.857	2.382.783	
39	2.097.588	2.508.272	
40	2.223.443	2.660.593	
41	2.445.788	2.905.556	
42	2.592.535	3.060.043	
43	2.748.087	3.255.095	
44	2.912.972	3.476.824	
45	3.087.751	3.853.427	
100	508.159		
101	518.322		
102	533.872		
103	544.549		
104	566.331		
105	580.000		
106	632.200		
107	695.420		
108	758.008		
109	818.648		
110	892.327	1.040.100	1.372.588
111	972.636	1.277.250	1.538.348
112	1.060.173	1.369.754	
113	1.155.589	1.470.226	
114	1.259.592	1.579.956	
115	1.372.955	1.698.569	
116	1.496.521	1.827.483	

ARTICULO 247

Se realizará un ajuste anual retroactivo al mes de enero de cada año, el cual considerará para su definición la equidad interna, la competitividad del salario en comparación con salarios de puestos similares en los mercados de seguros y financiero y la pérdida adquisitiva del salario real y la inflación. Dicho ajuste será sometido previamente a criterio del Comité de Estudios Salariales.

Por tanto para este régimen salarial no aplicarán los aumentos decretados por Gobierno.

Lo anterior con respeto de los procesos de negociación de la presente Convención Colectiva.

DE LAS VACACIONES Y EL AUXILIO DE CESANTIA.**ARTICULO 248. Vacaciones.**

Los trabajadores regulados por el régimen regulado en el presente capítulo, se regirán por la siguiente escala del beneficio de vacaciones:

- Durante los primeros diez períodos anuales de servicio, 14 días hábiles de vacaciones
- A partir del año once y hasta el año veinte, 17 días hábiles de vacaciones.
A partir del año veintiuno, 20 días hábiles de vacaciones.

El trabajador bajo esta escala, podrá compensar bajo las reglas usuales, de acuerdo con lo que norma el Código de Trabajo.

ARTICULO 249. De la Cesantía.

Para los trabajadores del nuevo régimen, regirán las mismas reglas de liquidación de los extremos laborales y preaviso, contempladas en los artículos 160 y 161 (...) de la presente Convención Colectiva, excepto en cuanto al límite superior del auxilio de cesantía, el cual se fija en quince años.

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL HORARIO**ARTICULO 250**

Para los trabajadores adscritos al presente régimen, la jornada ordinaria semanal será de cuarenta y ocho horas máximo y podrá fijarse de lunes a domingo, teniendo al menos un día libre a la semana.

ARTICULO 251

El horario de trabajo para los trabajadores regulados por el presente capítulo será fijado por la Gerencia, considerando la mejor prestación del servicio, en atención a las necesidades del público, los intereses de la Institución y el trato digno y respetuoso al trabajador. Este horario podrá ser variado, dentro de los límites antes señalados, cuando sin causar perjuicio objetivo grave a los trabajadores, sea conveniente o necesario para mejorar el servicio que brinda el Instituto.

**CAPITULO XXXIII
DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

TRANSITORIO I

A partir del primero de julio de 1994 se reestructure la tabla de sobresueldos de la categoría 25 en adelante, de conformidad con el siguiente cuadro:

SOBRESUELDOS PARA PUESTOS DE JEFATURA Y PROFESIONALES

Cat.	Monto plus
25	¢ 500
26	¢1.000
27	¢1.500
28	¢1.000
29 a 31	¢1.500
32 a 33	¢2.500
34 a 36	¢3.500
37	¢5.000
38 a 39	¢6.500
40 a 43	¢9.000
44	¢9.500

Lo precedente en el entendido, que la diferencia con el plus anterior se está incorporando en los salarios básicos, según la Tabla de Salarios aprobada, a fin de adecuar y ajustar de mejor forma la escala salarial respectiva.

TRANSITORIO II

En los términos del Artículo 24 de esta Convención (Plan para compra o sustitución de vehículo y compra de equipo electrónico) el Instituto otorgará a la UPINS un crédito hasta por un monto de ₡3.000.000.00 para comprar vehículo, con una tasa de interés del 18% y a un plazo de cinco años. La renovación del crédito no se hará antes de ese plazo.TRANSITORIO III

TRANSITORIO III

Ambas partes dejan abierta la posibilidad de implementar el Modelo de Clases Anchas.

En ese caso conformarán una comisión mixta y paritaria formada por dos miembros de UPINS y dos funcionarios de la Administración que planteen las modificaciones convencionales que se requieran a fin de someterlas a las partes suscribientes de esta Convención para su posterior depósito y homologación.

TRANSITORIO IV

Las partes acuerdan la aplicación de un aumento salarial a la base de un 3% para los trabajadores del Régimen Tradicional, el cual entrará a regir a partir del primero de enero del año 2016 y cubrirá los posibles ajustes decretados por el Gobierno durante este año.