

## Normativa de relaciones laborales

»SIGLA: ADM-291

»Materia: Accidentes de trabajo; Alimentación; Antigüedad laboral; Becas; Beneficios especiales; Comunicaciones; Contrato de trabajo; Cheques; Deducciones; Despidos; Días libres, asuetos y feriados; Horarios y jornadas; Incapacidades; Licencias; Nombramientos de personal; Permisos; Préstamos a empleados; Prestaciones legales; Reclutamiento y selección; Riesgos del trabajo; Salarios; Sanciones; Sistemas de Información; Sustituciones interinas; Tiempo extraordinario; Traslados; Uniformes; Vacaciones; Viáticos; Vivienda

»Número de circular: 017341; DRH-446-99

»Fecha de circular: 09/11/1998; 20/05/1999

»Número de gaceta: 137

»Fecha de gaceta: 16/07/1998

»Número de artículo de sesión: 023; 001

»Número de sesión: 7217; 7234

»Fecha de sesión: 23/05/1998; 30/06/1998

### Últimas Reformas:

Cir. GA-29198-08. Modificación Artículo 21 Normativa de Relaciones Laborales.

»Número de circular: GA-29198-08

»Fecha de circular: 07/07/2008

»Número de artículo de sesión: 001

»Número de sesión: 8523

»Fecha de sesión: 29/05/2008

Dictado por: Gerencia Administrativa, Médica, Financiera, de Infraestructura y Tecnologías, Logística y de Pensiones

Declaración inconstitucionalidad del artículo 48 de esta Normativa

»Número de circular: 27498-06

»Fecha de circular: 27/07/2006

Dictado por Gerencia División Administrativa

ASUNTO: Pronunciamiento Sala Constitucional, Cuota Seguro de

Salud.

En el Boletín Judicial No. 138 del 18 de julio 2006, se publicó el aviso relativo a la resolución de la Sala Constitucional No. 6346-0; que anula por inconstitucional el artículo 48 "Normativa de Relaciones Laborales". En virtud que al amparo de lo dispuesto en la Ley de la Jurisdicción Constitucional la anulación rige desde el primer aviso publicado en el Boletín Judicial, les comunicamos que a partir del primer pago de agosto del 2006 se aplicará el porcentaje completo de la cuota obrera Seguro de Enfermedad y Maternidad, deduciendo el 5.5% sobre el salario total devengado por cada trabajador (a) según lo establece el Reglamento de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Concientes de las repercusiones que esta disposición representa para cada funcionario (a); la Institución reitera su anuencia y compromiso al desarrollo de procesos de diálogo que permitan garantizar la armonía y la paz laboral en la Caja Costarricense de Seguro Social.

»Número de circular: 000374  
»Fecha de circular: 28/01/2000  
»Código de circular: Hor-Jor 024  
»Materia: Horarios y jornadas  
»Número de artículo modificado: 006

»Número de circular: DRH-446-99  
»Fecha de circular: 20/05/1999  
»Número de artículo modificado: 012; 020  
"Mediante esta circular N° DRH-446-99 del 20/05/1999 se aclara la aplicación de los artículos 12 y 20 de este documento."

Relacionado con el artículo 33, Ver también:

»Número de circular: 034759  
»Fecha de circular: 28/11/2002  
»Código de circular: San 028  
»Materia: Sanciones

### Preámbulo

La Caja, con el propósito de mantener un adecuado marco normativo en el manejo de las relaciones laborales con sus trabajadores(as) y organizaciones sindicales, en uso de sus potestades de gobierno y administración estableció a partir de enero de 1994, el documento denominado "Normas que regulan las relaciones laborales entre la

Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores ", sustitutivas del Laudo Arbitral que rigió hasta el 31 de diciembre de 1993. La junta Directiva de la Institución considerando que dicha normativa requiere ajustarse a la dinámica propia de las relaciones laborales y atendiendo inquietudes de los trabajadores(as) planteadas por medio de sus organizaciones sindicales, a que se refiere la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de las 15:00 horas del 13 de enero de 1994, aprueba el siguiente documento denominado: "NORMATIVA DE RELACIONES LABORALES", el cual regulará las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores(as), en sustitución de la las "Normas" antes indicadas.

#### Artículo 1: Ámbito de aplicación.

Las presentes disposiciones son de aplicación general para todos los trabajadores(as) de la C.C.S.S., tanto para los que estén laborando actualmente, como para los que en el futuro ingresen a prestar servicios en ella, en una plaza contemplada en el presupuesto de salarios.

Esta normativa no es aplicable a aquellos trabajadores(as) contratados(as) para actividades específicas y ocasionales, que no sean del giro normal de la Institución (peones agrícolas, obreros de construcción, etc.), quienes, dada la naturaleza excepcional de sus servicios y las necesidades para las cuales son contratados(as), están fuera de los beneficios especiales, de los procedimientos de selección, de nombramiento, de sanción, etc., y consecuentemente quedan sujetos al derecho laboral común (artículos 111 y 112 de la Ley General de Administración Pública).

#### Artículo 2: Definiciones.

Para los efectos de estas disposiciones, los términos CAJA, PATRONO, INSTITUCIÓN y EMPLEADOR, son sinónimos e identifican siempre a la Caja Costarricense de Seguro Social. En el término "REPRESENTANTES PATRONALES" están incluidos: el Presidente Ejecutivo, los Gerentes de División, los Directores(as) Regionales, Directores(as) de Sede, Directores(as) de Hospitales, los Administradores(as), los Jefes de Departamento, Jefes de Sección y cualesquiera otros que realicen funciones de Dirección, Administración y Jefatura.

**SINDICATO:** Toda organización de los trabajadores(as) constituida al amparo del Código de Trabajo, que incluya como afiliados(as) a trabajadores(as) de la Caja, y cuya personería se encuentre vigente.

**COMISIÓN NEGOCIADORA INTERSINDICAL:** Agrupación de organizaciones sindicales vigentes en la Caja Costarricense de Seguro Social, conformada por los siguientes sindicatos: Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA), Sindicato Nacional Auxiliares de Enfermería (SINAE), Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas (SIPROCIMECA), Asociación Empleados del Seguro Social (AESS), Sindicato de Trabajadores(as) Hospital San Juan de Dios (SITHOSAJUDI), Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE), Unión Nacional de Empleados Hospitalarios y Afines (UNEHA), Sindicato Nacional de

Asistentes de Servicios de Salud (SINASS), según resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de las 15:00 horas del 13 de enero de 1994".

#### Artículo 3: Naturaleza, derechos adquiridos y fuentes

Lo establecido en esta normativa no modifica ni perjudica los derechos, ventajas y condiciones mejores que actualmente disfrutaren los trabajadores(as) de la Caja Costarricense de Seguro Social o las que en el futuro lleguen a obtener. En ausencia de disposiciones específicas para casos determinados, regirán además la Constitución Política, los Convenios con la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por Costa Rica, el Código de Trabajo, las leyes supletorias o conexas y las demás disposiciones legales vigentes. En caso de duda en cuanto a la interpretación de estas disposiciones, se recurrirá en primer lugar a los principios del Derecho Público aplicables a la relación de empleo, en segundo lugar a los principios y disposiciones del Derecho Laboral aplicables a las relaciones del empleo público, y finalmente a los principios cristianos de justicia social.

#### Artículo 4: Consideración previa a los sindicatos

La Caja, de previo a la aprobación de reglamentos sobre la relación de empleo con sus trabajadores(as), dará audiencia sobre el respectivo "proyecto", por un plazo de quince días hábiles al (los) sindicato(s) de la Institución representantes del gremio particularmente afectado con esas disposiciones, a efecto de que haga(n) las observaciones o sugerencias pertinentes, con el propósito de mantener la armonía de las relaciones laborales. Tratándose de reglamentos que afecten a varias disciplinas de trabajo, la audiencia se dará mediante publicación en el Diario Oficial La Gaceta, especificando que se trata de un "Proyecto".

#### Artículo 5: Respeto mutuo entre las partes

Los superiores jerárquicos y sus subalternos deben guardarse mutuo respeto y consideración en sus relaciones. Los trabajadores(as) deben acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores, que tengan por objeto la realización de actos necesarios para el buen desenvolvimiento de la Caja en función del interés público, y que no atente contra su integridad física o moral. Las órdenes deben impartirse de forma clara, respetuosa y dependiendo de su importancia en forma escrita.

#### Artículo 6: Jornadas de trabajo. (\*)

Derogado

(\*)

Modificado por:

»Número de circular: [000374](#)

»Fecha de circular: 28/01/2000

»Código de circular: Hor-Jor 024

»Materia: Horarios y jornadas

Artículo 7: Jornada extraordinaria.

El tiempo laborado fuera de los límites máximos señalados como jornada ordinaria, previamente autorizado por la jefatura competente en cada unidad de trabajo, se considerará jornada extraordinaria y deberá remunerarse con el 50% adicional del salario ordinario devengado por el trabajador. Las horas extraordinarias laboradas durante un día feriado, libre o de asueto se remunerará con el doble del salario ordinario.

El tiempo extraordinario laborado se pagará exclusivamente en dinero y se cancelará dentro de los dos meses siguientes a aquel en que fue laborado.

Artículo 8: Tiempo de traslado y pago de viáticos.

Cuando un trabajador(a) sea desplazado(a) en funciones propias de su cargo fuera de su sede habitual de trabajo, el tiempo empleado en su traslado de ida y regreso, será considerado como parte de su jornada efectiva de trabajo para cualquier efecto. Se le reconocerán los viáticos en los montos que fije el Reglamento de Pasajes y Viáticos de la Contraloría General de la República para los funcionarios(as) públicos y sus reformas, cuando así corresponda.

Artículo 9: Días de descanso semanal.

Los días feriados que se encuentran comprendidos entre lunes y sábado, la Caja no los podrá aplicar a los trabajadores(as) hospitalarios en sustitución de los días libres que por semana les corresponda por cambio de turno, o por descanso semanal. Las anteriores disposiciones rigen para el personal que labora en servicios que deben ser prestados todos los días del mes, y que por esa razón laboran en turnos rotativos y el día libre semanal varía.

Artículo 10: Días de descanso por cambio de turno.

Todo trabajador(a) que labore ordinariamente uno o más días en el III turno, disfrutará de un día libre por readaptación biológica al cambiar ese turno, según la reglamentación vigente al respecto. Se procurará que ese día coincida, en forma consecutiva con el día de descanso semanal, salvo necesidades perentorias del servicio.

Artículo 11: Días libres de semana.

La Caja respetará a sus trabajadores(as) el o los días libres de semana programados cuando éste regrese de vacaciones, incapacidad, permisos y licencias entre otros.

Artículo 12: Compensación de vacaciones. (\*)

Cuando el período de vacaciones exceda de quince (15) días, la Caja por solicitud expresa del trabajador(a), que éste deberá presentar con anticipación, podrá compensar

la parte excedente y dicha compensación parcial se hará en el momento de liquidar el período correspondiente.

Es entendido que a ningún trabajador(a) se le podrá obligar a acogerse a este beneficio.

Las vacaciones profilácticas son incompensables.

(\*)

"Sobre compensación de vacaciones, ver VAC 023, circular N° 008148 del 28/04/2000"

Artículo 13: Forma de pago del salario.

El salario del trabajador(a) de la Caja será cancelado de viernes de por medio, o en su defecto el día hábil inmediato anterior a éste, cuando sea feriado o de asueto, conforme al mismo criterio que expresó el Tribunal Superior de Trabajo en Resolución N° 897 de las 10:45 hrs. del 09 de setiembre de 1988. Se adjuntará a cada cheque informe detallado de los pagos y deducciones efectuadas. Las deducciones o retenciones de los salarios se originarán únicamente en obligaciones legales o en disposiciones reglamentarias de la Institución, no pudiéndose hacer deducciones de otro tipo, sea por solicitud del propio trabajador(a) o de terceras personas, salvo orden judicial en contrario.

Entre las obligaciones legales se comprenden los salarios indebidamente pagados de más, por error, los cuales se rebajarán de los pagos posteriores, conforme a las previsiones del artículo siguiente.

Artículo 14: Rebajo de salarios pagados de más. (\*)

Los salarios pagados indebidamente, se deducirán durante la vigencia de la relación laboral, en un mínimo de seis meses siempre y cuando el pago lo haya recibido el trabajador(a) de buena fe. En lo que no se oponga a esta disposición continúa vigente la circular N° 11070 del 26 de mayo de 1981 referente a: "Disposiciones a seguir en casos de salarios pagados de más a trabajadores(as) de la Caja Costarricense de Seguro Social", y debe tomarse como modificada únicamente en cuanto al plazo de recuperación del salario pagado en exceso cuando medie la buena fe.

**(\*) NOTA:**

La circular N° 11070 del 26 de mayo de 1981, fue derogada mediante:

- »Número de circular: 032010
- »Fecha de circular: 19/12/2001
- »Código de circular: Deduc 011; Prest-Leg 012; Sal 005
- »Materia: Deducciones; Prestaciones Legales; Salarios

Dictado por: Gerencia División Administrativa; Médica, Pensiones, Financiera, Operaciones y Modernización y Desarrollo.

Artículo 15: Reconocimiento de antigüedad.

A los trabajadores(as) de la Caja nombrados en propiedad o interinos, se les reconocerá para efectos de los aumentos anuales y antigüedad, todo el tiempo de servicio prestado a la Caja o en otras entidades del Sector Público.

Artículo 16: Salario en especie.

Todo empleado(a) hospitalario de jornada continua, tendrá derecho al suministro de la alimentación durante su horario de trabajo. De no ser posible ofrecer la alimentación, se le pagará salario en especie, de acuerdo con los montos fijados al efecto.

El patrono ofrecerá a sus trabajadores(as), que tengan derecho a ella, una alimentación que llene las necesidades calóricas, debiendo seguir para ello el criterio de profesionales en nutrición. La Caja siguiendo el criterio de los citados profesionales, establecerá el "menú" que reúna los requisitos de buena calidad y presentación.

Artículo 17: Sustitución de personal.

La Caja sustituirá a todo el personal de hospitales, clínicas y otros servicios de atención médica, que se ausente por más de cuatro (4) días, cuando se trate de vacaciones, incapacidades, licencias por maternidad o permisos con o sin goce de salario, siempre que la naturaleza de su trabajo tenga como característica la relación directa con los asegurados o cuya ausencia signifique mayor esfuerzo físico y mental para otro personal, y que repercuta directa y negativamente en el servicio que deba prestar al asegurado. No se sustituirá ese personal cuando la jefatura determine que la sustitución no es necesaria para la buena marcha del servicio, o que más bien puede resultar inconveniente para ese efecto. En el caso de otras dependencias de la Institución, se podrán autorizar sustituciones por períodos no menores de ocho (8) días como último recurso, cuando las limitaciones de personal de un servicio no permitan recargar funciones, debido a que estas las realiza un único funcionario.

En casos excepcionales, cuando sea necesario mantener la continuidad del servicio a los usuarios, el Director Regional, de Hospitales Desconcentrados o de Sede, podrá autorizar sustituciones en períodos menores a cuatro u ocho días, según corresponde; mediante acto debidamente motivado.

La jefatura respectiva será la responsable de la administración adecuada y prudente del contenido presupuestario para ello.

Artículo 18: Responsabilidad por equipos y materiales de trabajo.

Es obligación de los trabajadores(as) conservar en buen estado las maquinarias, instrumentos y útiles que se les entreguen para la ejecución de las labores, y velar porque no sufran mayor deterioro que el normal exigido por el trabajo. También es obligación de los trabajadores(as) devolver al Jefe respectivo, o a la persona que se haya designado para ello, en la oportunidad debida, los materiales no usados o de desecho. Serán responsables por el mal uso que por su culpa se haga de los materiales, útiles e instrumentos, vehículos o maquinaria a su cargo. El trabajador(a) que por su culpa, debidamente comprobada, pierda, deteriore o no pueda dar razón de un objeto de uso en su trabajo o entregado a su exclusiva custodia, deberá pagar el valor del costo o de reparación del mismo, el cual se le deducirá de su salario en no menos de cuatro amortizaciones o períodos de pago, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder, todo lo anterior de conformidad con el artículo 46. Inciso d) del Reglamento Interior de Trabajo y 14 del Convenio de Arreglo celebrado entre la Caja y sus Sindicatos en 1978

Artículo 19: Pago de incapacidades.

La Caja cubrirá la totalidad de las incapacidades que tengan sus trabajadores(as) por enfermedad, por los términos ya establecidos por los reglamentos vigentes.

Artículo 20: Licencias y permisos. (\*)

a) Toda madre en época de lactancia debidamente comprobada, tiene derecho a una licencia de hora y media todos los días con goce de salario, para amamantar a su bebé, hasta por un período de seis meses, a partir del término de la licencia por maternidad. Esa licencia podrá disfrutarla de la siguiente manera: completa en las mañanas o en la tarde, o separadamente; cuarenta y cinco minutos en la mañana e igual tiempo en la tarde, según lo convenga la Jefatura y la trabajadora.

b) Además, la Caja otorgará licencias con goce de salario en los siguientes casos:

I. Por el nacimiento de los hijos (as) del trabajador: tres días naturales a partir del nacimiento.

II. Por matrimonio del trabajador (a) ocho días naturales.

III. En caso de matrimonio del hijo (a) del trabajador (a), el día de la boda.

IV. Por fallecimiento del cónyuge, compañero (a), hijo (a), abuelos (as), nietos (as), hermanos (as), padre o madre: cinco días naturales a partir del fallecimiento.

V. Por muerte de cualquier otro pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, o afinidad un día natural para asistir al sepelio.

VI. Para cumplir con cita médica previa: un día como máximo a la madre o al padre que deba llevar a su hijo (a) menor o incapacitado (a) a cumplir con ésta, lo que demostrará al solicitar el correspondiente permiso. Quedan a salvo las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores. En caso que se demostrare



que la causa invocada es falsa, se procederá al rebajo del sueldo por el tiempo de ausencia, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran proceder.

VII. Un día al trabajador (a) que cambie de domicilio, a cuyo efecto deberá solicitar el permiso por lo menos con una semana de anticipación, debiendo indicar por escrito a su jefatura, el nuevo domicilio para incorporarlo al expediente personal.

VIII. Para matrícula del trabajador (a) o de sus hijos (as) en centros educativos y para atender reuniones en la escuela y colegio de los hijos (as): el tiempo prudencial para asistir a la actividad, en el entendido de que el trabajador (a) presentará justificante (circular del centro educativo que llame a estas reuniones o constancia de asistencia), y si no lo hace, se le rebajará el salario correspondiente, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder.

IX. La Caja, conforme al "Esquema de Delegación para la Aprobación de Movimientos de Personal" vigente, continuará con su política actual de otorgar permisos o licencias para asistir a eventos nacionales e internacionales, de interés mutuo para la Institución y los trabajadores (as), tales como seminarios, congresos, etc., determinando en cada caso la procedencia, tiempo requerido y la comprobación de asistencia.

(\* ) NOTA:

A este respecto ver circular:

- »Número de circular: 014616; 017274; 019842
- »Fecha de circular: 04/09/1998; 29/10/1998; 15/12/1998
- »Código de circular: Per 016.3
- »Materia: Permisos

X. Otros permisos discrecionales para ausentarse durante la jornada diaria de trabajo, pueden solicitarse verbalmente y ser resueltos de la misma forma, bajo la responsabilidad de la jefatura inmediata.

XI. En otros casos no contemplados en los Incisos anteriores, cuando sea de suma urgencia y exista plena justificación a juicio de la jefatura inmediata, hasta por tres días naturales, lo cual debe hacerse constar en el expediente personal.

XII. La Caja podrá conceder permisos sin goce de salario a los trabajadores, a fin de que puedan hacer períodos de prueba en otras empresas o instituciones, por un lapso no mayor de cinco (5) meses, previa presentación de los atestados del caso.

(\* )

Ver contenido de las Circulares N°s DRH-577-96 del 21-11-96 y DRH-726-98 del 07-10-98, normadas en esta Base de Datos bajo los códigos LIC 004 y LIC 006 respectivamente.

**Artículo 21.\_**

La Caja pagará por concepto de cesantía a todo trabajador (a) que cese sus funciones, cuando la terminación del contrato sea por:

- Pensión por vejez o invalidez del Régimen de la CCSS y otros regímenes del Estado.
- Fallecimiento del Trabajador (a).
- Despido por reorganización o por falta de fondos.
- Despido con responsabilidad patronal por incapacidad física o mental del trabajador (a), a causa de un riesgo de trabajo que le imposibilite desempeñar sus labores habituales, que no haya habido pronunciamiento de invalidez y que no hubiera sido posible su reubicación en otra clase de labor. Para estos casos debe observarse lo que al respecto establece el artículo N° 46 de esas Normas.

El monto por reconocer por cesantía será el correspondiente a un mes de sueldo por cada año o fracción no menor de seis meses de servicio, hasta un monto máximo de conformidad con las siguientes disposiciones:

- Trabajadores que cumplen con los supuestos para el reconocimiento de la cesantía al 30 de junio del 2008, 12 meses como máximo.
- Trabajadores que cumplen con los supuestos para el reconocimiento de la cesantía, a partir del 1° de julio del 2008 y hasta el 30 de junio del 2009: 14 (catorce) meses como máximo.
- Trabajadores que cumplen con los supuestos para el reconocimiento de la cesantía a partir del 1° de julio del 2009: 15 (quince) meses como máximo."

## TEXTO DEROGADO

Artículo 21: Sobre el pago de cesantía.

La Caja pagará por concepto de cesantía a todo trabajador(a) que cese sus funciones, un mes de sueldo por cada año o fracción no menor de seis meses de servicio, hasta un máximo de doce sueldos, cuando la terminación del contrato sea por:

- Pensión por Vejez o Invalidez del régimen de la C.C.S.S. y otros regímenes del Estado.
- Fallecimiento del trabajador(a).
- Despido por reorganización o por falta de fondos.
- Despido con responsabilidad patronal por incapacidad física o mental del trabajador(a), a causa de un riesgo de trabajo que le imposibilite desempeñar sus labores habituales, que no haya habido pronunciamiento de invalidez y que no hubiera sido posible su reubicación en otra clase de labor. Para estos casos debe observarse lo que al respecto establece el artículo No. 46 de estas normas.

El cálculo se hará sobre el salario promedio de los últimos seis meses laborados; sin perjuicio de lo que la Ley llegue a disponer en el futuro sobre este aspecto, en beneficio del trabajador(a). Este beneficio tiene efecto retrospectivo.

Artículo 22: Uniformes y útiles de trabajo.

Los uniformes de uso obligatorio para el personal, estarán a cargo de la Caja y serán entregados a razón de tres por año. Se programará la entrega de éstos para los meses de enero, mayo y setiembre, salvo situaciones de fuerza mayor o de caso fortuito. La Institución suplirá un cuarto uniforme en los casos extraordinarios que a juicio de la Administración así lo ameriten.

Asimismo se podrá entregar al trabajador(a) en efectivo, el costo del uniforme. Todo de acuerdo a las posibilidades de la C.C.S.S. en razón del costo de oportunidad y la reglamentación existente. De así preferirlo el trabajador(a), la Caja podrá entregarle la tela necesaria para la confección de sus uniformes, por su cuenta.

Artículo 23: Cancelación de derechos laborales y auxilio de cesantía.

La Caja cancelará, en el caso del trabajador(a) que se acoja a pensión, el monto mensual de ésta, la liquidación de vacaciones y aguinaldo que le corresponda, al mes siguiente del retiro, y el auxilio de cesantía lo entregará dentro de los dos meses siguientes a la finalización de la prestación de servicios.

---

Artículo 24: Remuneración por recargo.

Ante la carencia de personal calificado (a), y previa determinación de la necesidad institucional de contar con las labores propias de un cargo, se reconocerá el recargo de funciones al funcionario(a) que por ausencia del titular asuma parte de las labores de un puesto superior al suyo, siempre que conozca las funciones del empleado(a) ausente, sin desmedro de las propias y durante períodos cortos. En este sentido, se autorizará el recargo de funciones para el funcionario(a) que labore en la misma área de trabajo en que asumirá parte de las funciones superiores y excepcionalmente en el mismo Centro de trabajo al que pertenece, a fin de garantizar la atención simultánea de las labores propias de su cargo.

El recargo temporal de funciones, se pagará al trabajador(a) que por lo menos durante tres días consecutivos o cuatro alternos dentro del mismo mes, se haga cargo de los deberes y responsabilidades de un puesto mejor remunerado que el suyo, siempre que posea la idoneidad comprobada y cumpla con los requisitos administrativos para el puesto. Se cancelará la diferencia salarial que resulte entre ambos salarios base.

Queda bajo responsabilidad de la jefatura respectiva, velar porque el recargo de funciones se haga con personal técnico y profesionalmente calificado, respetando en todo momento los requisitos legales para el ejercicio del puesto.

"El recargo de funciones deberá ajustarse a los lineamientos y políticas salariales vigentes en el sector público".

Artículo 25: De los traslados.

Se regirán por las siguientes disposiciones:

Los traslados por disposición patronal, deberán ceñirse estrictamente a los requisitos legales pertinentes.

El trabajador(a) interesado(a) en trasladarse seguirá las disposiciones contenidas en el Manual de Reclutamiento y Selección de la C.C.S.S.

Artículo 26: Estabilidad laboral.

La Caja garantizará a todos sus empleados(as) la estabilidad en su trabajo.

Solo podrá ser despedido un trabajador(a) cuando medie justa causa con base en las disposiciones del artículo 81 del Código de Trabajo y siempre que se demuestre que el trabajador(a) cometió la falta que se le atribuye.

Cuando los Tribunales de Trabajo declaren que el trabajador(a) no incurrió en la falta que se le reprocha, o que la falta no tenía la trascendencia para justificar el despido, la Caja estará obligada a reinstalarlo inmediatamente, en el mismo puesto o en otro de igual categoría y salario dentro de la misma jurisdicción geográfica. En tal caso la Caja pagará los salarios correspondientes, desde la fecha que fue separado injustamente, hasta la fecha en que efectivamente sea reinstalado, junto con cualquier otra resultante.

El(la) trabajador(a) podrá optar por la reinstalación con las resultantes antes indicadas, o por la percepción de las indemnizaciones consistentes en el importe del preaviso, vacaciones que le hubieren correspondido y auxilio de cesantía de conformidad con su antigüedad laboral hasta por un máximo de doce salarios, los cuales se calcularán con base en el salario promedio de los últimos seis (6) meses que le hubiera correspondido anteriores al momento de quedar firme la sentencia.

Artículo 27: Despido por reducción de servicios.

Los servidores(as) podrán ser separados de sus puestos por reducción forzosa de servicios o por razones presupuestarias o de índole técnico, tales como avances tecnológicos, insubsistencia de las causas que justificaron la creación del servicio u otros igualmente calificados. La necesidad de reducción por falta de fondos deberá ser puesta previamente en conocimiento de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Artículo 28: Del procedimiento disciplinario.

El debido proceso legal constituye una garantía esencial para todo trabajador(a) de la Institución, a cuyo efecto debe seguirse como mínimo los siguientes aspectos:

Ningún trabajador(a) podrá ser sancionado si previamente no se ha demostrado su culpabilidad o responsabilidad.

Cuando a un trabajador(a) se le pretenda suspender o despedir, deberá realizarse una investigación administrativa y levantarse un expediente.

El procedimiento disciplinario deberá cumplir como mínimo con las siguientes etapas:

Comunicación de los cargos al trabajador(a), y señalamiento de la prueba que esté disponible.

Oportunidad de ofrecer y recibir la prueba, tanto de cargo como de descargo.

Oportunidad para el trabajador(a) involucrado de rendir declaración de descargo. El trabajador(a) podrá abstenerse de declarar, lo cual no implica presunción de culpabilidad; sin embargo, podrá declarar posteriormente en cualquier momento si lo considera conveniente a sus intereses, antes que haya cerrado la investigación.

Notificación del resultado final de la investigación.

Para los efectos del procedimiento, el trabajador(a) está en la obligación, para el caso de no poder ser localizado en su lugar de trabajo, de señalar lugar para recibir notificaciones dentro de un perímetro máximo de tres kilómetros de su centro de trabajo, bajo pena de tenerse por notificado de cualquier resolución que se dicte dentro del procedimiento, con el sólo transcurso de 24 horas.

Concluida la investigación administrativa, la proposición de la sanción será notificada al trabajador(a) inculcado(a) con el siguiente contenido como mínimo:

Señalamiento expreso y preciso de la(s) presunta(s) falta(s) que se le imputan al trabajador(a), con indicación de los elementos de hecho y de derecho que los configuran, y prueba(s) en que se fundamenta la jefatura.

Manifestación de que el trabajador(a) tiene derecho a consultar en cualquier momento el expediente, de fotocopiar las piezas que le interesan y de pedir certificaciones.

Indicación de que tiene derecho a solicitar audiencia ante la Comisión de Relaciones Laborales del Centro o ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales y a ofrecer las pruebas para mejor resolver en ambas instancias.

Indicación de que tiene cinco (5) días hábiles posterior a la notificación para oponerse a la propuesta de sanción disciplinaria.

Fecha y firma.

Artículo 29: De la oposición a la gestión disciplinaria.

El trabajador(a) tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles posterior a la notificación para oponerse a la propuesta de sanción disciplinaria. Vencido el plazo sin que el trabajador(a) se oponga a la sanción quedará en firme y se ejecutará.

Si el trabajador(a) se opusiere a la propuesta de sanción disciplinaria, lo hará constar mediante escrito razonado ante la jefatura que propone la sanción, la que remitirá la oposición presentada a la Comisión de Relaciones Laborales del centro de trabajo.

La solicitud de audiencia ante la Comisión o Junta, en los términos del artículo anterior, deberá hacerla la parte interesada en el mismo escrito de oposición o traslado según corresponde, si se trata del trabajador(a) o la jefatura, respectivamente.

Si en el centro de trabajo no existe Comisión de Relaciones Laborales o existiera impedimento para que conozca del asunto, el trabajador(a) en el plazo señalado, siempre presentará su oposición ante la jefatura señalada, pudiendo, según lo estime conveniente, solicitar que sea remitido a la Comisión de Relaciones Laborales del Centro de Trabajo más cercano o a la Junta Nacional de Relaciones Laborales, siempre que el asunto esté dentro de su competencia; y si no lo fuere, gestionar el agotamiento de vía administrativa para proceder conforme con sus intereses.

Artículo 30: Reclamaciones laborales no disciplinarias.

Inciso 1:

Salvo disposición especial en contrario, se establece el siguiente procedimiento de reclamaciones laborales para resolver los siguientes asuntos:

Todas aquellas cuestiones laborales, individuales o colectivas, que la Caja, sus trabajadores(as) y los Sindicatos de Trabajadores(as) sometan al conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

Denuncias relacionadas con las garantías y libertad sindical.

Terminación de los contratos de trabajo por falta de fondos.

Modificación de la jornada de trabajo, horarios y traslados.

Reclamos por ascensos.

Cualesquiera otros comprendidos en los artículos citados en estas normas.

Este procedimiento no se aplicará en la tramitación de los asuntos disciplinarios.

Inciso 2:

El trabajador(a) que se considere afectado por una resolución o por cualquier acto material de su jefatura, en los aspectos antes indicados, podrá establecer un reclamo razonado por escrito ante la misma, dentro del término del mes siguiente a la comunicación o materialización del acto.

Para tales efectos, el trabajador(a) en el mismo escrito de reclamo, está en la obligación, para el caso de no poder ser localizado en su lugar de trabajo, de señalar lugar para recibir notificaciones dentro de un perímetro máximo de tres kilómetros de su centro de trabajo, bajo pena de tenérsele por notificado de cualquier resolución que se dicte dentro del procedimiento, con el sólo transcurso de 24 horas.

La jefatura dentro de los cinco días hábiles siguientes resolverá el recurso promovido.

Inciso 3:

Si la resolución desestima el recurso del trabajador(a), sin necesidad de que el trabajador(a) reitere su oposición, la jefatura respectiva, de oficio, elevará el asunto a la autoridad máxima del centro de trabajo para la resolución que corresponda.

El expediente del caso lo debe elevar la jefatura indicada al superior del centro de trabajo a más tardar tres días después de que se resolvió la reclamación del trabajador(a).

El superior del centro de trabajo decidirá la cuestión sometida a su conocimiento dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo del expediente. La resolución que dicte se le notificará al trabajador(a) interesado(a) dentro del último término indicado, y copia de la misma se enviará a la jefatura inmediata.

Inciso 4:

Si el trabajador(a) persiste en su inconformidad, lo hará constar mediante escrito razonado ante la autoridad superior, la que remitirá la apelación presentada a la Comisión de Relaciones Laborales del centro de trabajo.

Si en el centro de trabajo no existe Comisión de Relaciones Laborales o existiera impedimento para que conozca del asunto, el trabajador(a), en el plazo indicado,

siempre presentará su oposición ante la jefatura señalada, pudiendo, según lo estime conveniente solicitar que el asunto sea remitido a la Comisión de Relaciones Laborales del Centro de Trabajo más cercano o a la Junta Nacional de Relaciones Laborales; o bien, gestionar el agotamiento de vía administrativa para proceder conforme con sus intereses.

La Comisión de Relaciones Laborales en averiguación de los hechos en que se fundamenta la reclamación podrá ordenar la realización de todas las diligencias que estime pertinentes y dictará la resolución a más tardar ocho días después de recibido el expediente, o concluidas las diligencias ordenadas por la Comisión; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31.

La resolución de la Comisión le será notificada al superior jerárquico del centro de trabajo y al trabajador(a) interesado(a).

Inciso 5:

La parte que esté disconforme con el pronunciamiento de la Comisión de Relaciones Laborales solicitará ante la misma, dentro del quinto día, que el asunto sea conocido por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

La Junta resolverá la cuestión dentro de los ocho días hábiles siguientes a la recepción del expediente.

Inciso 6:

El pronunciamiento de la Junta Nacional de Relaciones Laborales le será notificado a las partes interesadas y a la Dirección Regional competente para que resuelva la reclamación en definitiva dentro de los quince días hábiles siguientes.

Tratándose de centros de trabajo que dependen directamente de cualquiera de las Gerencias, y las Direcciones de Sede, el pronunciamiento de la Junta Nacional de Relaciones Laborales se le comunicará al Gerente o Director de Sede, respectivamente.

Inciso 7:

Tratándose de la resolución de discrepancias colectivas o denuncias sindicales, la resolución definitiva la dictará la Gerencia competente o la Junta Directiva.

Inciso 8:

Las autoridades de la Institución están comprometidas a tramitar y resolver las reclamaciones que se sustenten en este procedimiento con la debida diligencia, objetividad y dentro de los términos establecidos.

En el evento de que las reclamaciones no sean resueltas dentro de los términos establecidos se entenderá agotada la instancia correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que le corresponde al funcionario(a) que dejó transcurrir el término. En estos casos el trabajador(a) afectado(a) podrá hacerlo del conocimiento de la jefatura correspondiente, para lo que en derecho corresponda.



Inciso 9:

En caso de ausencia de norma expresa en este procedimiento, se aplicará supletoriamente, el Procedimiento para la Tramitación de las Sanciones Disciplinarias, en lo que resulte jurídicamente pertinente.

Inciso 10:

La Caja no modificará las jornadas de trabajo sin el previo y expreso consentimiento del trabajador(a). Los trabajadores(as) que roten se ajustarán a los términos de sus contratos de trabajo.

Inciso 11:

La Caja no trasladará a ningún trabajador(a) a otro centro de trabajo que se encuentre a una distancia superior a los diez kilómetros del respectivo centro de trabajo, con excepción de aquellos funcionarios(as) que por la naturaleza de su puesto deben desplazarse a diferentes lugares del país.

Inciso 12:

Las resoluciones, actuaciones y ascensos impugnados, no suspenderán sus efectos; no obstante, no adquirirán firmeza hasta que, de acuerdo con las disposiciones de este procedimiento, se resuelva la reclamación del trabajador(a) o trabajadores(as).

Artículo 31: Del pronunciamiento de la Comisión.

La Comisión de Relaciones Laborales del centro de trabajo, se pronunciará en un plazo no superior a los ocho días posteriores a la evacuación de las pruebas propuestas por las partes en su oportunidad.

Ningún caso podrá permanecer más de un mes en esta instancia. En el evento de excederse el plazo señalado, cualquiera de las partes (jefatura o trabajador(a)) podrá solicitar, a la Comisión, que el asunto sea trasladado para el conocimiento de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, siempre que esté dentro de la competencia de ésta. Para aquellos casos que no resulten competencia de la Junta Nacional (suspensiones de uno o dos días y amonestaciones), la autoridad superior del respectivo centro de trabajo o cualquier superior en grado - según corresponda en un caso concreto -, podrá retirar el expediente respectivo y definir el asunto, sin perjuicio del derecho del trabajador(a) a gestionar el agotamiento de vía administrativa y proceder conforme con sus intereses.

La resolución que se dicte será notificada al gestionante y al trabajador(a) inculcado(a), indicándoles que podrán recurrir de ella ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales en aquellos casos que sean de su competencia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Si el trabajador(a) estuviere disconforme presentará su escrito ante la Comisión, la cual lo remitirá a la Junta, teniendo derecho a solicitar audiencia ante ese órgano, así como ofrecer cualquier prueba para mejor proveer. Una vez que la Junta se ha pronunciado, si hubiere mérito para la sanción, la misma será impuesta por el representante patronal debidamente autorizado por la Institución.

Artículo 32: Del síndrome de alcoholismo, consideración especial al inciso c) del artículo 72 del Código de Trabajo.

Cuando el trabajador(a) interesado(a) demuestre mediante certificación médica de la propia Caja o del Instituto sobre el Alcoholismo y Farmacodependencia (I.A.F.A.), que padece del síndrome de alcoholismo, durante su relación laboral no se aplicará el artículo 81 Inciso (I) sino después de tres (3) apercibimientos escritos, en vez de uno, sin que pueda alegarse que ha transcurrido prescripción entre la comisión de una y otra falta, dada la naturaleza de la enfermedad. Se entiende que no será necesario hacer apercibimiento alguno, ni verbal ni escrito, cuando el trabajador(a) incurra en una falta diferente al simple hecho de trabajar en estado de embriaguez, en perjuicio de la seguridad, la salud o la moralidad, o en perjuicio de la imagen pública u otros bienes o intereses de la Institución caso en el cual se aplicará el régimen disciplinario conforme a las previsiones de la legislación laboral.

Artículo 33: De la separación temporal del trabajador(a) con percepción de salario.

La Caja podrá separar o trasladar temporalmente a sus trabajadores(as) del puesto en las siguientes circunstancias:

Cuando la separación sea imprescindible para garantizar el buen resultado de la investigación administrativa.

Cuando sea absolutamente necesario para salvaguardar el decoro de la Institución.

Cuando al servidor(a) se le impute la comisión de un delito relacionado con el desempeño de su función.

Cuando la permanencia en el cargo pudiere eventualmente poner en peligro la salud, integridad física de los asegurados(as), o los servicios esenciales para el funcionamiento de la Institución, por imputársele negligencia, impericia o imprudencia.

Durante la separación administrativa el trabajador(a) tendrá derecho a percibir la totalidad de su salario y estará en la obligación de permanecer localizable y disponible, cuando así lo requiera la Institución.

Todo traslado se realizará dentro de un perímetro de 10 kms. del actual centro de trabajo del trabajador(a). Durante el traslado temporal, al trabajador(a) se le ocupará en funciones propias a su perfil ocupacional, en los términos que establece el artículo 20 del Código de Trabajo y se le mantendrán las condiciones salariales y de jornada semanal que viene disfrutando.

La separación o traslado temporal, no podrá exceder más de cuatro (4) meses, pudiendo prorrogarse en casos excepcionales hasta por otro período igual, aún después de concluida la investigación administrativa (primera etapa del procedimiento disciplinario) correspondiente.

Si vencida la prórroga, la investigación administrativa no se hubiere concluido por causas imputables a la Administración, se declarará caduco y se reinstalará al trabajador(a) de pleno derecho, sin que se pueda reabrir causa por los mismos hechos, y sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que se le pudieren atribuir por omisión a la Jefatura encargada de la investigación disciplinaria.

Ver también:

- »Número de circular: [034759](#)
- »Fecha de circular: 28/11/2002
- »Código de circular: San 028
- »Materia: Sanciones

Artículo 34: Definición e integración de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales es un órgano bipartito y paritario de carácter permanente, integrado por diez (10) miembros propietarios, cinco (5) representantes nombrados por las Gerencias de División y cinco (5) representantes de los trabajadores(as) designados por las Juntas Directivas de los cinco (5) sindicatos (uno por cada sindicato) de mayor afiliación de la Institución, por períodos de dos años (2 años), con base en la planilla del primer pago del mes de octubre anterior al vencimiento del período, salvo disolución de alguno de ellos, en cuyo caso sería sustituido inmediatamente por otro sindicato de acuerdo al número de afiliados en orden descendente.

Por cada miembro titular se designará hasta dos suplentes.

Cuando exista empate entre dos Sindicatos, para la designación del quinto representante, se dará prioridad a alguno de ellos, según las siguientes reglas:

Primero, el sindicato empresarial de carácter nacional.

Segundo, el sindicato gremial de carácter nacional.

Tercero, el sindicato empresarial de carácter local.

Cuarto, el sindicato gremial de carácter local.

Quinto, el sindicato tipo industrial.

Sexto, el sindicato tipo mixto o de oficios varios.

Si en cualquiera de los supuestos señalados, se presentara empate entre las organizaciones sindicales acreedoras del derecho, para la designación privará la "antigüedad" entre ellas, conforme a su fecha de constitución. Para este efecto, cada organización deberá aportar certificación de la Oficina de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Dirección de Recursos Humanos o la dependencia que sea delegada por las Gerencias, solicitará durante el mes de noviembre, previo al vencimiento del período, a

los cinco sindicatos de mayor afiliación, la designación de los representantes de los trabajadores(as) ante este Órgano (titular y dos suplentes por cada sindicato).

La Junta Directiva de cada organización, comunicará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, la designación de los representantes, en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir del día siguiente a la notificación de la solicitud efectuada.

Vencido el plazo anterior, sin que se haya informado lo correspondiente a la Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, se entenderá que no existe interés en la representación, considerándose como una renuncia implícita a ese derecho. Ante esta situación, la Dirección o dependencia delegada, deberá comunicar el derecho que le asiste al Sindicato que siga por afiliación en orden descendente, en los mismos plazos y condiciones antes señaladas. En caso de repetirse la misma situación, se resolverá conforme al procedimiento citado.

En caso de que algún otro sindicato supere su afiliación y reclame la representación en este órgano bipartito y paritario, previa comprobación de la cantidad de afiliados, el cambio se hará en el mes de febrero de cada año, con base en la afiliación registrada en el mes anterior (enero).

La Institución por una parte y los sindicatos por la otra, designarán dos suplentes por cada miembro propietario. En caso de ausencia del titular será sustituido por uno de sus suplentes únicamente.

La Junta sesionará en horas hábiles, para lo cual cada uno de los miembros que deban asistir a sus sesiones programadas disfrutarán de la licencia con goce de salario, para cumplir con los fines de ésta.

El quórum lo formarán la mitad más uno del total de sus miembros con un mínimo de tres por cada representante. Ante la falta de quórum a la hora señalada, por ausencia de la representación institucional, los miembros presentes deberán dedicarse al análisis de los casos pendientes de resolución en ese órgano; sin perjuicio de que una vez conformado el quórum exigido puedan, por acuerdo de quienes estuvieron presentes a la hora inicial, habilitar la sesión por el resto del tiempo programado. Si la falta de quórum es por ausencia de la representación de los trabajadores, el resto de los miembros presentes debe reincorporarse a las labores habituales en sus centros de trabajo.

El uso de la licencia con goce de salario para otros fines ajenos al propósito aquí enunciado, será sancionado conforme con la gravedad de la falta, sin perjuicio del rebajo salarial correspondiente.

La Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, coordinará lo pertinente para la ejecución de lo establecido en este artículo.

Artículo 35: Competencia de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales es un órgano recomendativo, cuyo objetivo es promover la paz laboral y conocer los distintos conflictos individuales y colectivos

que se sometan a su conocimiento. Este Órgano emitirá la recomendación pertinente y la resolución definitiva corresponderá, en caso de conflictos individuales, al superior jerárquico del centro de labores al que pertenece el trabajador(a) y cuando se trate de recomendaciones tendentes a solucionar conflictos colectivos, resolverá en definitiva la Gerencia de División correspondiente:

Son atribuciones de la Junta:

Intervenir conciliatoriamente en los diferendos individuales y colectivos que se susciten entre la Caja, sus trabajadores(as) y los sindicatos.

Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Caja, sus trabajadores(as) y los sindicatos de trabajadores(as) le sometan a consideración.

Conocer y pronunciarse sobre todas las cuestiones relacionadas con las garantías sindicales y libertad sindical.

Pronunciarse sobre las siguientes cuestiones laborales:

Sanciones disciplinarias tales como: despidos y suspensiones laborales a partir de tres días.

Terminación de los contratos por falta de fondos.

Modificación de la jornada, horarios de trabajo y traslado.

Reclamo por ascensos.

Promover el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.

Los interesados(as) deberán haber agotado previamente las instancias administrativas correspondientes, antes de someter cualquier asunto a la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Ningún caso podrá permanecer más de dos meses en esta instancia. En el evento de excederse el plazo señalado, la autoridad superior del respectivo centro de trabajo o su superior en grado - según corresponda en un caso concreto -, podrá retirar el expediente y resolver el asunto; sin perjuicio del derecho del trabajador(a), una vez superado el plazo anterior, de gestionar el agotamiento de vía administrativa y proceder conforme a sus intereses.

Artículo 36: Definición e integración de las Comisiones de Relaciones Laborales.

Las Comisiones de Relaciones Laborales son órganos bipartitos y paritarios de carácter permanente, en aquellos centros donde existan más de 50 trabajadores(as), integradas por seis miembros propietarios, tres representantes nombrados por el Director(a) y Administrador(a) o Jefe del centro y tres representantes de los trabajadores(as) designados por las Juntas Directivas de los tres sindicatos (uno por cada sindicato) de mayor afiliación en el centro de trabajo, por períodos de dos años (2 años), con base en

la planilla del primer pago del mes de noviembre anterior al vencimiento del período, salvo disolución de alguno de ellos, en cuyo caso será sustituido inmediatamente por otro sindicato de acuerdo al número de afiliados en orden descendente.

En caso de empate entre dos sindicatos, para la designación del tercer representante, se dará prioridad a alguno de ellos, según las siguientes reglas:

Primero, el sindicato empresarial de carácter local.

Segundo, el sindicato empresarial de carácter nacional.

Tercero, el sindicato gremial de carácter local.

Cuarto, el sindicato gremial de carácter nacional.

Quinto, el sindicato tipo mixto o de oficios varios.

Si en cualquiera de los supuestos señalados, se presentara empate entre las organizaciones sindicales acreedoras del derecho, para la designación correspondiente privará la "antigüedad" entre ellas, conforme a su fecha de constitución. Para este efecto, cada organización deberá aportar certificación de la Oficina de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Oficina de Recursos Humanos o la autoridad superior en aquellos centros que no cuenten con esta dependencia, solicitará durante el mes de noviembre, anterior al vencimiento del período a los tres sindicatos de mayor afiliación a nivel local, la designación de los representantes de los trabajadores(as) ante este Órgano (titular y dos suplentes por cada sindicato).

La Junta Directiva de cada organización comunicará por escrito a la Oficina de Recursos Humanos o autoridad solicitante, la designación de los representantes, en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir del día siguiente a la notificación de la solicitud efectuada.

Vencido el plazo anterior, sin que se haya informado lo correspondiente a la unidad solicitante, se entenderá que no existe interés en la representación, considerándose como una renuncia implícita a ese derecho. Ante esta situación, la Dirección o dependencia delegada, deberá comunicar el derecho que le asiste al Sindicato que siga en afiliación en orden descendente, en los mismos plazos y condiciones antes señaladas. En caso de repetirse la misma situación, se resolverá conforme al procedimiento citado.

En caso de que algún otro sindicato supere su afiliación y reclame la representación en este órgano bipartito y paritario, previa comprobación de la cantidad de afiliados(as), el cambio se hará en el mes de febrero de cada año, con base en la afiliación registrada en el mes anterior (enero).

La Institución por una parte y el sindicato por la otra, designarán dos suplentes por cada miembro propietario. En caso de ausencia del titular será sustituido por uno de sus suplentes únicamente.

Cuando en la Comisión se discuta el caso de un(a) Profesional que no esté representado, la integración se ampliará con un(a) representante de la respectiva Organización Gremial y un representante de la Institución, a solicitud expresa y escrita del trabajador(a) que actúe como parte en el proceso.

La Comisión sesionará en horas hábiles, para lo cual cada uno de los miembros que deban asistir a sus sesiones programadas, disfrutarán de la licencia con goce de salario, para cumplir con los fines de ésta.

En caso de que por cualquier motivo no se sesionara o se suspendiera la misma, los miembros deben incorporarse a sus labores habituales en sus centros de trabajo.

El uso de la licencia con goce de salario para otros fines ajenos al propósito aquí enunciado, será sancionado conforme a la gravedad de la falta(s), sin perjuicio del rebajo salarial correspondiente.

La Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, coordinará lo pertinente para la ejecución de lo establecido en este artículo.

Artículo 37: Competencia de las Comisiones de Relaciones Laborales.

Las Comisiones de Relaciones Laborales son organismos recomendativos en los asuntos que sean sometidos a su consideración. Su funcionamiento es independiente de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Son atribuciones de las comisiones:

Intervenir conciliatoriamente en los diferendos individuales y colectivos que se susciten entre la Administración, Dirección y Jefaturas, y sus trabajadores(as).

Pronunciarse sobre las siguientes cuestiones laborales, en primera instancia:

Sanciones disciplinarias tales como: despidos, suspensiones y amonestaciones escritas.

Conceder audiencia y recibir la prueba para mejor resolver ante gestión de la parte interesada (trabajador(a) o jefatura) en los procedimientos disciplinarios y reclamaciones no disciplinarias que se conozcan en su seno.

Promover el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.

Los interesados(as) deberán haber agotado previamente las instancias administrativas correspondientes, antes de someter cualquier asunto a la Comisión de Relaciones Laborales.

Ningún caso podrá permanecer más de un mes en esta instancia, en los términos que señala el artículo 31 de este documento.

Artículo 38: "Artículo penal".

Si la Junta Nacional de Relaciones Laborales se pronuncia en contra de un despido, y no obstante a ello el Gerente respectivo ratifica esta sanción, el trabajador(a) tendrá derecho también a un mes de salario adicional, si en los Tribunales se declara que no existió motivo, o que el mismo no ameritaba esta sanción.

Artículo 39: Información sobre riesgos profesionales.

La Caja y los Sindicatos darán a conocer a los trabajadores(as), sus obligaciones y derechos en materia de riesgos profesionales.

Artículo 40: Definición e integración de Comisión Nacional de Salud Ocupacional.

Se instalará una Comisión Nacional de Salud Ocupacional que estará integrada por seis (6) miembros propietarios, tres (3) representantes de la Caja designados por las Gerencias de División, y tres (3) representantes de los trabajadores(as) designados por las Juntas Directivas de los tres (3) sindicatos mayoritarios de la Institución (uno por cada sindicato), por períodos de dos años (2 años), con base en la planilla del primer pago del mes de octubre anterior al vencimiento del período, salvo disolución de alguno de ellos, en cuyo caso será sustituido inmediatamente por otro sindicato de acuerdo al número de afiliados(as) en orden descendente.

Cuando exista empate entre dos Sindicatos, para la designación del tercer representante, se dará prioridad a alguno de ellos, según las siguientes reglas:

Primero, el sindicato empresarial de carácter nacional.

Segundo, el sindicato gremial de carácter nacional.

Tercero, el sindicato tipo industrial.

Cuarto, el sindicato tipo mixto o de oficios varios.

Si en cualquiera de los supuestos señalados, se presentara empate entre las organizaciones sindicales acreedoras del derecho, para la designación prevalecerá la "antigüedad" entre ellas, conforme a su fecha de constitución. Para este efecto, cada organización deberá aportar certificación de la Oficina de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Dirección de Recursos Humanos o la dependencia que sea delegada por las Gerencias, solicitará durante el mes de noviembre anterior al vencimiento del período a los tres sindicatos de mayor afiliación la designación de los representantes de los trabajadores(as) ante este Órgano (titular y un suplente por cada sindicato).

La Junta Directiva de cada organización comunicará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, la designación de los representantes, en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir del día siguiente a la notificación.



Vencido el plazo anterior, sin que se haya informado lo correspondiente a la Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, se entenderá que no existe interés en la representación, considerándose como una renuncia implícita a ese derecho. Ante esta situación, la Dirección o dependencia delegada, deberá comunicar el derecho que le asiste al Sindicato que siga por afiliación en orden descendente, en los mismos plazos y condiciones antes señaladas. En caso de repetirse la misma situación, se resolverá conforme al procedimiento citado.

La Institución por una parte y el sindicato por la otra designará un(a) suplente por cada miembro propietario(a). En caso de ausencia del titular podrá ser sustituido por el o la suplente.

El quórum lo formarán la mitad más uno del total de sus miembros, con un mínimo de dos por cada representación. Ante la falta de quórum a la hora institucional, los miembros presentes deberán dedicarse al análisis de los casos pendientes de resolución en ese órgano; sin perjuicio de que una vez conformado el quórum exigido, puedan por acuerdo de quienes estuvieron presentes a la hora inicial, habilitar la sesión por el resto del tiempo programado. Si la falta de quórum es por ausencia de la representación de los trabajadores(as), el resto de los miembros presentes deben reincorporarse a las labores habituales en sus centros de trabajo.

Para el mejor desempeño de sus funciones, la Comisión Nacional mantendrá comunicación y coordinación con las comisiones locales de salud ocupacional en los distintos centros de trabajo de la Institución.

La Comisión sesionará en horas hábiles, para lo cual cada uno de los miembros que deban asistir a sus sesiones programadas, disfrutarán de la licencia con goce de salario, para cumplir con los fines de ésta. En caso de que por cualquier motivo no se sesionara o se suspendiera la misma, los miembros deben incorporarse a sus labores habituales en sus centros de trabajo.

El uso de la licencia con goce de salario para otros fines ajenos al propósito aquí enunciado, será sancionado conforme con la gravedad de la falta, sin perjuicio del rebajo salarial correspondiente.

La Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, coordinará lo pertinente para la ejecución del procedimiento indicado.

Artículo 41: Competencia de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional.

Son atribuciones de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional:

Fortalecer las acciones que en salud ocupacional desarrolle la Institución, sugiriendo a las Autoridades Institucionales las condiciones óptimas que garanticen la salud ocupacional.

Apoyar las medidas de prevención de los riesgos del trabajo conforme con las prioridades que establezca la Institución, mediante los diagnósticos que se hagan de los mismos.

Coordinar con las Comisiones Locales de Salud Ocupacional un sistema recíproco de información sobre riesgos de trabajo.

Estimular investigaciones que tomen como objeto de estudio aquellos factores que inciden en la salud ocupacional y que afecten a los trabajadores(as) de la Institución, presentando cuadros estadísticos al respecto.

Promover el estudio de los grupos ocupacionales dentro de la Caja, de más alto riesgo de incidencia en enfermedades y accidentes de trabajo.

Pronunciarse con respecto al disfrute de vacaciones profilácticas en aquellas solicitudes que las Gerencias de División someten a su consulta.

Pronunciarse con respecto a los dictámenes y solicitudes médicas de traslado o reubicación de puesto de los trabajadores(as), cuando tales recomendaciones no sean aceptadas por la jefatura o bien no exista por parte de la Institución, la posibilidad de cumplir con la petición. La recomendación médica en todos los casos debe ser por causa de un riesgo del trabajo (consecuencia de un accidente o padecimiento de una enfermedad de trabajo).

Recomendar exámenes médicos periódicos para grupos ocupacionales según su actividad laboral.

Artículo 42: Comisiones locales de Salud Ocupacional.

Consecuente con lo dispuesto en la Ley de Riesgos del Trabajo, Artículos 288 y 289 la Caja establecerá comisiones locales de salud ocupacional en los diferentes centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores(as), y en aquellos centros con 30 o más trabajadores(as), en donde expresamente lo soliciten por escrito a la autoridad superior del centro, al menos el mínimo de trabajadores(as) requeridos para su conformación.

El procedimiento de elección se regirá conforme al "Manual para el funcionamiento de las Comisiones Locales de Salud Ocupacional".

La Dirección de Recursos Humanos o dependencia delegada, coordinará lo pertinente para la ejecución del procedimiento indicado.

Artículo 43: Examen médico anual.

La Caja hará anualmente un examen médico, a aquellos empleados(as) que laboren con materia tóxica y patógena, y otras de alto riesgo para la salud. Dicho examen también se hará a los trabajadores(as) que por la índole de sus funciones estén expuestos a contraer enfermedades profesionales. Estos exámenes se realizarán por decisión institucional o por sugerencia de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional.

Artículo 44: Prendas y equipos de protección.

Es obligación de la Caja proporcionar las prendas, implementos y equipos de protección personal a aquellos trabajadores(as) que por la índole de sus funciones estén expuestos a accidentes o a contraer enfermedades del trabajo, a la realización de labores peligrosas, insalubres o al manejo de sustancias contaminantes o venenosas.

La Caja proporcionará sin costo alguno para el trabajador(a) dichas prendas y equipos, asimismo los mantendrá en buenas condiciones de uso. Es obligación ineludible de los trabajadores(as) utilizar y hacer buen uso de estos implementos de protección.

La Caja brindará a los trabajadores(as) la educación necesaria sobre el uso y manejo del equipo.

#### Artículo 45: Vacaciones profilácticas.

El personal que labore en contacto directo y permanente en actividades, servicios o unidades peligrosas previa y técnicamente determinadas, que pueden afectar la salud física o mental de los trabajadores(as), tendrán derecho a disfrutar de vacaciones profilácticas siempre y cuando este período se constituya como un medio o elemento preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental del trabajador(a).

Las vacaciones profilácticas consistirán en el disfrute de quince (15) días naturales adicionales a las vacaciones ordinarias, por cada año de trabajo. Al trabajador(a) que se le asigne este período, lo disfrutará seis meses después de las primeras cincuenta semanas de trabajo y sucesivamente, seis meses después del disfrute de las vacaciones ordinarias.

En el momento en que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones que lo originaron o bien porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido, podrá eliminarse el disfrute sin que el trabajador(a) lo pueda reclamar como un derecho adquirido, dada la causa y el origen especial de éste.

Asimismo, queda sin efecto esta prevención al momento en que el trabajador(a) sea trasladado a otro puesto o unidad donde no se den las circunstancias que originan esta prevención.

Es absolutamente prohibido compensar en dinero las vacaciones profilácticas, acumularlas o fraccionarlas.

#### Artículo 46: Traslado de puesto o de servicio por incapacidad física o mental.

En el evento de que un trabajador(a) se encuentre física o mentalmente limitado(a), a causa de un riesgo del trabajo, debidamente declarado por el Instituto Nacional de Seguros, para desempeñar sus labores habituales, la Caja podrá reubicarlo en un puesto de la misma categoría salarial, conforme al artículo 254 del Código de Trabajo. Si no fuere posible del todo la reubicación, podrá prescindir de sus servicios, con el pago de sus correspondientes derechos laborales y el pago de una indemnización adicional equivalente al cincuenta por ciento del auxilio de cesantía que se le hubiere reconocido.

La Caja respetará las recomendaciones médicas que se den en relación con limitaciones físicas o mentales de sus empleados(as).

#### Artículo 47: Descanso pre y post-natal

Las trabajadoras de la Caja en estado de gravidez gozarán obligatoriamente de un descanso remunerado durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto; la remuneración durante este período se hará conforme lo establece el Código de Trabajo en su artículo 95, o de acuerdo al Reglamento de Beneficios Especiales para los Empleados(as) de la C.C.S.S., según corresponda.

En casos de partos múltiples, el descanso se incrementará en un mes por cada niño(a) adicional. Cuando se trate de adopciones legales de menores de edad, se estará a la recomendación psicológica especificada por el Patronato Nacional de la Infancia, en la respectiva adopción, sin que pueda exceder de tres meses.

#### Artículo 48: Compensación de la cuota de enfermedad y maternidad. (\*)

Para los efectos que establecen los artículos 21 y 22 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, los trabajadores(as) de ésta cotizarán mensualmente para el Régimen de Enfermedad y Maternidad, con el cincuenta por ciento de la tarifa porcentual que está vigente para los trabajadores(as) de la empresa privada y demás entes del Estado.

#### Artículo 49: Facilidad de préstamos para vivienda.

El trámite de estos créditos deberá ser expedito y con carácter de preferencia. Para formalizar el respectivo crédito, la Caja dará facilidades. En el caso de que el empleado(a) al que se le haya aprobado un préstamo no pueda utilizarlo de inmediato, podrá solicitar una prórroga del mismo hasta por tres meses. El empleado(a) no perderá el derecho al préstamo hasta después de seis meses de habersele adjudicado.

#### Artículo 50: Educación continua.

La Caja por medio del CENDEISSS desarrollará un programa de educación continua, que involucre todos los grupos ocupacionales de la Institución. La finalidad de estos programas será mantener al día a los trabajadores(as) en los avances dados en materias de atención de salud, así como educar al trabajador(a) en la filosofía de la Seguridad Social.

#### Artículo 51: Régimen de audiencias.

La Caja se compromete, una vez agotados los canales administrativos correspondientes, de acuerdo con el esquema de delegación, atender por medio de su Presidente Ejecutivo,

o Gerentes de División, según corresponda, a los(as) dirigentes sindicales que lo soliciten para conocer de sus asuntos, dentro de los ocho días hábiles, siguientes. En casos urgentes, la audiencia deberá concederse en el menor tiempo posible, entendiéndose como tales:

Todo cuando afecte a un número considerable de trabajadores(as).

Asuntos relativos a la libertad sindical.

Asuntos que tiendan a afectar a la Institución y a la Seguridad Social en el país.

Artículo 52: Correspondencia entre la Caja y los sindicatos.

La Caja y los Sindicatos se comprometen a dar respuestas a la correspondencia sobre asuntos laborales, sindicales o conflictos dentro de un plazo no mayor de quince (15) días hábiles a la presentación de las notas.

Artículo 53: Uso de oficina sindical y medios de comunicación.

La Caja instalará en sus centros de trabajo y en lugares visibles, vitrinas y/o pizarras a fin de que en los mismos, cada sindicato y pueda colocar sus avisos o circulares, convocatorias o informes sobre asuntos de su interés, los cuales deben contar con la identificación del sindicato y funcionario(a) responsable.

Asimismo, colocará buzones de sugerencias para uso de los sindicatos y de sus afiliados(as). La Caja, previa autorización de la Dirección, Administración o Autoridad superior del Centro, facilitará a los sindicatos el uso de los medios de comunicación telefónica, radial, fax y valijas de correspondencia interna, y de equipos de sonido ambientales, en el Centro de Trabajo donde se encuentran instalados, sin perjuicio del uso prioritario que ésta tiene de ese medio, y sujeto a un uso lógico y racional por parte del sindicato.

A solicitud de los sindicatos, proporcionará dentro de sus posibilidades de planta física en los Centros de Trabajo, un local para que sea utilizado como oficina sindical conjunta por los sindicatos que conforman la Comisión Negociadora Intersindical".

Artículo 54: Reconocimiento de los sindicatos.

La Caja reconocerá a todos los sindicatos legalmente constituidos, como las organizaciones representantes de los trabajadores(as) de la Institución y se compromete a tratar con los(as) representantes de estos Sindicatos, los problemas que sean planteados, sin perjuicio de que los trabajadores(as) puedan hacerlo directamente ante los representantes de la Caja en asuntos de orden individual y de su exclusivo interés. Se consideran representantes de los sindicatos:

Los Miembros de la Junta Directiva

Los miembros de los Comités Seccionales y de Enlace, y

Los Delegados ante aquellas instancias en las que los sindicatos tengan representación.

#### Artículo 55: Libertad sindical.

La Caja, conforme a sus reiteradas políticas, mantendrá una actitud respetuosa de la Libertad Sindical, y garantizará a todos los trabajadores(as) la libre sindicalización.

La Caja no realizará ningún tipo de presión o halago con el fin de que los empleados(as) se desafilien o para impedir su afiliación a los sindicatos, o bien para que no utilicen su representación o asesoría. Tampoco, por el sólo hecho de estar afiliados(as), ejercerá represalia contra los trabajadores(as), los dirigentes sindicales o candidatos(as) a estos cargos, antes, durante o después de su elección.

La Caja proporcionará, dentro del marco de la legislación vigente, un trato equitativo y justo para las organizaciones sociales existentes en la Institución, para el desarrollo de proyectos de carácter social de los trabajadores(as) que laboren con la Caja.

Con este fin, siempre y cuando no violenten los derechos y facultades propias de su naturaleza jurídica y el marco legal que las regulan, la Caja brindará a los sindicatos las mismas ventajas y facilidades que se le otorguen a las demás organizaciones sociales con base en criterios de equidad, idoneidad, factibilidad y seguridad debidamente demostrado por estos. Todo proyecto queda sujeto a su posterior aprobación por parte de la Junta Directiva de la Caja, según criterios de oportunidad, necesidad y conveniencia institucional; asimismo, los estudios técnicos que se requieran para respaldar el proyecto estarán a cargo del sindicato interesado, cumpliendo con los requerimientos institucionales establecidos.

#### Artículo 56: Derecho a celebrar reuniones:

La Caja garantiza el derecho a cada sindicato, para celebrar reuniones en los centros de trabajo, así como el permiso para los trabajadores(as) que deseen asistir. El uso de las instalaciones (Auditorio, Aulas y Otros), se otorgará previa solicitud verbal o escrita, de acuerdo con las posibilidades del respectivo Centro de Trabajo. En todo caso, el permiso lo determinará el jefe de la Unidad correspondiente.

#### Artículo 57: Permiso para asistir a asambleas generales.

La Caja concederá permiso con goce de sueldo a los trabajadores(as) afiliados(as) a los sindicatos para que asistan a asambleas ordinarias y extraordinarias, previa solicitud por parte del (los) trabajador(a)(es)(as) interesado(s)(as) y/o el sindicato interesado, siempre y cuando no se interrumpan los servicios de la respectiva unidad.

Los permisos para dicho efecto deberán solicitarse a la jefatura con quince días de anticipación.

El mínimo de permiso a otorgar por la Institución estará regido por la siguiente escala:

N° de Afiliados N° permisos

100 a 200 10%

201 a 500 9%

501 a 1000 8%

1001 a 2000 7%

2001 en adelante 6%

La membresía está referida al total de afiliados(as) que tenga el sindicato y el porcentaje de permisos será con relación al número de afiliados(as) que el sindicato tenga en cada centro de trabajo.

En los centros de trabajo menores en donde el porcentaje de permisos a conceder, según el número de afiliados(as) que tenga el sindicato, sea inferior a la unidad, se otorgará un permiso.

Cuando se trate de un servicio especializado, la concesión del permiso se negociará entre las partes de modo que el servicio no sufra menoscabo. En estos casos, podría sustituirse con afiliados(as) de otro servicio u otro centro de trabajo.

En un plazo no mayor de ocho días posteriores a la celebración de los eventos que alude este artículo, la Junta Directiva de cada sindicato comunicará a la Autoridad Superior del Centro, la asistencia a dicha actividad de aquellos afiliados(as) con permiso, condición obligante para otorgar futuros permisos.

Artículo 58: Deducción cuota sindical.

El patrono deducirá del salario del trabajador(a) la cuota ordinaria o extraordinaria de afiliación al Sindicato, a solicitud expresa de la Junta Directiva de éste y acompañada de la autorización del trabajador(a) o certificación del acuerdo respectivo. Por ningún motivo excluirá de planillas la cuota sindical de ningún trabajador hasta que esta exclusión le sea comunicada por escrito, por la Junta Directiva del Sindicato interesado.

Entregará al Sindicato respectivo el monto por deducción de cuotas, los días veinte (20) de cada mes, o el día hábil inmediato anterior, así como la planilla respectiva. Las Juntas Directivas de los sindicatos, deben comunicar al patrono, la desafiliación solicitada y aprobada, a más tardar treinta días después de ésta; lo anterior con el fin de no perjudicar al trabajador(a) con retenciones que éste deja de autorizar, con su decisión de desafiliarse. Transcurrido ese plazo sin que el sindicato haya comunicado la desafiliación al patrono, éste a solicitud escrita del trabajador(a) y previa demostración de la solicitud de desafiliación y la fecha de su entrega de su entrega al respectivo sindicato, dejará de hacer la retención.

Artículo 59: Permiso para asistencia a sesiones de los miembros de juntas directivas de sindicatos.

Miembros de Junta Directiva: La Caja otorgará permiso con goce de salario a los miembros propietarios de las juntas directivas para que asistan a las sesiones ordinarias una vez por semana y extraordinaria una vez al mes. Estos permisos se registrarán por la siguiente escala:

Nº de afiliados Horas x sesión Horas de reunión al sindicato

100 a 200 3 hrs. Después de 12 md.

201 a 500 4 hrs. Después de 12 md.

501 a 750 6 hrs. Fijar por el Sindicato.

más de 751 8 hrs. Fijar por el Sindicato.

Los(as) dirigentes que procedan de zonas alejadas como: Cantón de San Carlos, Pérez Zeledón, provincias de Puntarenas, Guanacaste y Limón, tendrán permiso adicional por el tiempo razonable tomando en cuenta los itinerarios de transportes, la fijación de la fecha y hora de reunión del sindicato. Por su parte, el sindicato se compromete a comunicar por escrito a la Gerencia o Dirección Regional según corresponda, dentro del término de quince (15) días después de celebrada la Asamblea General, la programación anual de las reuniones ordinarias, indicando el día y la hora de las mismas.

Las sesiones extraordinarias se comunican a la jefatura inmediata, en la cual labora el dirigente, con una antelación al menos de veinticuatro (24) horas hábiles para que se otorgue el permiso. Si por razones de necesidades del servicio, la jefatura inmediata no puede conceder el permiso, lo hará saber así por escrito, indicando las razones.

El sindicato podrá apelar la resolución ante el Director(a), Administrador(a) o superior Jerárquico del Jefe inmediato.

Cuando se dé la condición de que un mismo dirigente sea electo en más de una Junta Directiva de los sindicatos, podrá disfrutar hasta de dos (2) días de permiso por semana para que asista a las reuniones ordinarias y también extraordinarias.

Miembros Junta Directiva de Seccionales: Se otorgará permiso con goce de salario a los miembros directivos de las Seccionales para que asistan a las sesiones ordinarias una vez por mes y extraordinarias una vez por mes, con una duración de tres (3) horas respectivamente y que se convocarán localmente. Para este efecto la Junta Directiva de las Seccionales dentro de los quince (15) días siguientes a su nombramiento, comunicará por escrito a la Dirección y Administración del Centro, el día y la hora (entendiéndose que la hora será después de las doce mediodía (12 md.), en que se realizarán las sesiones ordinarias que se vayan a celebrar en el transcurso del año. Para los profesionales en Ciencias Médicas no se fija un horario determinado sin embargo, los mismos se comprometen a reunirse sin menoscabo del servicio. En la eventualidad de sesionar extraordinariamente conforme con lo dispuesto, lo comunicarán por escrito



al jefe respectivo con una antelación de veinticuatro (24) horas hábiles para su respectivo permiso.

Si por razones de necesidades del servicio, la jefatura inmediata no puede conceder el permiso, lo hará saber así por escrito a la Seccional indicando las razones.

La Seccional podrá apelar la resolución ante el Director, Administrador o Superior Jerárquico del Jefe inmediato.

Los permisos para Seccionales no superarán en número a cinco (5) delegados por sesión, excepto en los Hospitales Desconcentrados y Regionales que tendrán derecho a permiso siete (7) delegados por sesión. Así mismo, el número de permisos para Seccionales se limita a cincuenta (50) por sindicato.

Control de Asistencia: La Junta Directiva del Sindicato se compromete a enviar a la jefatura de cada centro donde funcionen Seccionales, bajo su responsabilidad, un informe trimestral de los miembros que han asistido a las sesiones ordinarias y extraordinarias, constituyéndose en requisito indispensable para otorgar futuros permisos.

Para conceder los permisos autorizados y contemplados en este artículo, se tomará en cuenta en todo momento que no sufra menoscabo la buena marcha de los servicios a asegurados y pacientes.

Artículo 60: Permiso para otras actividades sindicales.

Cursos de capacitación:

La Caja se compromete a continuar con su política actual de conceder permisos con goce de salario, a los afiliados(a) y delegados(a) sindicales para que asistan a cursos de capacitación, congresos, reuniones en materia de cooperativismo, sindicalismo o seguridad social, durante el tiempo que dure el evento.

Para el cumplimiento de la anterior disposición, debe tomarse en cuenta en todo momento, que no sufra menoscabo la buena marcha de los servicios a asegurados(as) y pacientes.

La Junta Directiva de cada sindicato se compromete a enviar a la jefatura superior del centro en donde labora el afiliado(a), delegado(a) o dirigente sindical, un informe trimestral de su asistencia a dichos eventos, constituyéndose esto en requisito indispensable para el otorgamiento de futuros permisos.

Artículo 61: Otras licencias a los miembros directivos de los sindicatos.

La Junta Directiva de los sindicatos nacionales disfrutará de permiso con goce de salario para uno de sus miembros a fin de dedicarlo exclusivamente a tareas propias de su organización, de acuerdo a la siguiente tabla:

No. de afiliados al sindicato No. de días a disfrutar

100 a 500 1 día al mes

501 a 2000 2 días al mes

2001 y más 3 días al mes

Estos días serán distribuidos por el sindicato entre los miembros de su Junta Directiva, notificando la escogencia del miembro y el día en que gozará del beneficio, con quince (15) días de anticipación a la jefatura respectiva y procurando mantener la alternabilidad en la selección del miembro, con miras a no deteriorar la eficiencia del servicio.

La Junta Directiva de cada sindicato se compromete a enviar a la jefatura superior del centro en donde labora el directivo, un informe trimestral del disfrute de este beneficio, constituyéndose esto en requisito indispensable para el otorgamiento de futuros permisos.

El delegado(a) sindical en una unidad de trabajo podrá tratar los asuntos urgentes de su actividad con el jefe respectivo en horas laborables. El jefe atenderá al delegado(a) en el momento oportuno dentro de un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas.

Cuando la situación trascienda a otras unidades de trabajo, la Junta Directiva o Seccionales, coordinarán el asunto con las Autoridades Superiores.

Referente a la concesión de los permisos contemplados en este artículo, debe tomarse en cuenta en todo momento, que no sufra menoscabo la buena marcha de los servicios a los asegurados(as) y pacientes.

Artículo 62: Permisos sin goce de salario:

Previa solicitud por escrito ante el funcionario(a) que corresponda según el esquema de delegación, la Caja concederá permiso sin goce de salario a los(as) miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos de la Institución, de acuerdo con la siguiente escala, según el número de afiliados(as) a nivel institucional.

No. de afiliados(as) Cantidad de miembros

al Sindicato

100 a 1000 dos

1001 a 2000 máximo tres

Más de 2001 los que sean designados(as)

por la Junta Directiva de los

Sindicatos, con un máximo de

tres miembros por centro de

trabajo

En cualquiera de los supuestos, la Administración gozará de un plazo prudencialmente razonable para procurar la sustitución respectiva.

El plazo del permiso correspondiente será hasta por el término de su respectivo mandato para que pueda dedicarse a actividades del sindicato. Estos permisos serán por períodos no menores de tres meses y los mismos sin menoscabo de grados y antigüedad.

Para el otorgamiento de los permisos contemplados en este artículo, se tomará en cuenta en todo momento que la buena marcha de los servicios a los asegurados(as) y pacientes no se afecte.

Artículo 63: Licencia para visitas.

La Caja brindará la debida atención y consideración a los miembros directivos y delegados(as) de los Sindicatos. Les garantizará todas las facilidades que requieran para el adecuado y eficiente desempeño de sus funciones, previa identificación del dirigente ante la Autoridad competente del respectivo Centro, el libre acceso a cualquier centro de trabajo, con excepción de aquellas áreas de acceso restringido debido al tipo de servicios que se prestan; así como, a los archivos y documentos de naturaleza laboral, previa autorización por escrito del trabajador(a) interesado(a) al que corresponden dichos documentos, adjuntando fotocopia de cédula de identidad por ambos lados, tanto del trabajador(a) como del consultante y firmando el acuse de recibo correspondiente, salvo que se acompañe al momento de efectuar la consulta, por el trabajador(a).

El Director o Jefatura superior de cada centro de trabajo, establecerá con base técnica o científica debidamente razonada, las zonas o áreas de acceso restringido.

Artículo 64: Aviso previo al sindicato al momento de tomar declaraciones.

Salvo que el trabajador(a) manifieste lo contrario, cuando se tomen declaraciones a un trabajador(a) afiliado a un sindicato, el funcionario(a) correspondiente avisará al representante sindical que indique el trabajador(a), para que se haga presente al momento de tomar declaración. Para este efecto, la Caja concederá el respectivo permiso al representante sindical. El trabajador(a) podrá hacerse acompañar del Abogado(a) del sindicato a que pertenece o cualquier otro Abogado(a) que él requiera y los representantes de los trabajadores(as), en cada caso, tendrá acceso a los expedientes y a sus piezas y demás documentos.

Artículo 65: Asignación para actividades sociales, culturales y deportivas.

La Caja, conforme a las posibilidades financieras y limitaciones en materia presupuestaria, mantendrá su política para el financiamiento de actividades sociales, culturales y deportivas de sus trabajadores(as), de acuerdo a los programas formalmente establecidos. No obstante, se conformará una Comisión integrada por tres representantes de la Comisión Negociadora Intersindical y tres representantes de la Institución, para

que planteen a la Junta Directiva una política y un programa de actividades para la celebración del Día del Trabajador(a) de la Caja.

Artículo 66: Interinos.

Ninguna plaza que se encuentre vacante, podrá mantenerse en esta situación por más de tres meses, salvo que se trate de una plaza que requiera concurso interno o externo y que éste supere el plazo mencionado, o bien sean objeto de demandas o reclamaciones judiciales.

Para el nombramiento interino o en propiedad en determinada plaza, no podrá aplicarse a los trabajadores(as) regulaciones sobre requisitos con carácter retroactivo, que no se exigían al momento de ingresar al puesto, salvo que exista disposición legal en contrario, que se haya incurrido en un ingreso fraudulento o que no se cumpliera con los requisitos que se exigían en ese momento.

Todos los nombramientos se basarán en los siguientes aspectos: idoneidad, antigüedad y récord laboral. No se efectuará en ningún caso, nombramientos a nuevo personal interino, sin tomar en cuenta prioritariamente a quienes hayan venido laborando bajo estas condiciones, en un mismo Centro de Trabajo es decir en forma interina.

Artículo 67: Defensa legal del conductor.

La Caja por medio de su Dirección Jurídica y a solicitud del trabajador(a), continuará brindando la asistencia y defensa legales a los choferes que en el ejercicio de sus funciones sufrieren algún accidente de tránsito. Se exceptúa el caso de que el chofer actúe con dolo o culpa grave.

Artículo 68: Pago de gastos de viaje y taxi.

Esta materia se regirá por lo dispuesto en el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transporte de la Contraloría General de la República.

Artículo 69: Personal de apoyo en traslado de pacientes en ambulancia.

Continuando con la política institucional, cuando se requiera trasladar a un(a) paciente de un centro de salud a otro, la Caja dentro de sus posibilidades, siempre y cuando el estado del(la) paciente así lo amerite a criterio médico, proveerá para este propósito el personal y equipo requerido.

Transitorio 1:

La Caja realizará las acciones necesarias tendientes a mejorar las políticas de Salud Ocupacional, brindando los recursos que se requieran para este propósito.

No obstante, se adquiere el compromiso de realizar las acciones necesarias para dotar de recursos al Departamento de Salud Ocupacional en un plazo de seis meses a partir de la vigencia de esta Normativa.

Transitorio 2:

Los actos administrativos ejecutados antes de entrar en vigencia las presentes regulaciones surtirán efectos por única vez de acuerdo con la normativa anterior. Tratándose de procedimientos se atenderá la normativa vigente en la fase que se trate.

Vigencia:

Las presentes disposiciones rigen a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva y tres meses posteriores a su publicación en el Diario Oficial La Gaceta y derogan cualquier otra que se le opongan, particularmente las "Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores(as), a partir de enero de 1994" sin perjuicio de lo señalado en el artículo 3 sobre la "Naturaleza, derechos adquiridos y fuentes."

32

NORMAS, abril 1998