

EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS
Y
EL SINDICATO COSTARRICENSE DE BOMBEROS Y AFINES

00378

CONSIDERANDO:

I. Que por disposición del artículo primero de la Ley número 12, el Instituto Nacional de Seguros, en adelante INS, es una institución autónoma, con personalidad jurídica propia y suficiente para acceder a la negociación de un convenio colectivo de trabajo como el que a continuación se detallará.

II. Que por disposición del artículo 1 de la Ley número 8228, el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, en adelante Cuerpo de Bomberos, es un órgano de Máxima Desconcentración adscrito al INS.

III. Que según el expediente del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo número 885-SI, el Sindicato Costarricense de Bomberos y Afines, por su abreviatura y en adelante "SICOBO", es una Organización legalmente constituida como Sindicato de la Institución desde el 27 de abril del 2009.

IV. Que SICOBO es la instancia sindical que agremia a la mayoría de los funcionarios del Cuerpo de Bomberos.

V. Que según dispuso el Ministerio de Trabajo mediante los pronunciamientos DAJ-AE-088-14, DAJ-D-135-09-2015 y DAJ-AE-142-16, SICOBO, dada su mayoritaria afiliación de funcionarios institucionales, se encuentra legitimado para negociar con el INS, una convención colectiva de exclusiva aplicación al Cuerpo de Bomberos.

VI. Que por así disponerlo la Presidencia Ejecutiva del INS, la Administración de dicho ente procedió a negociar el siguiente texto convencional con SICOBO, lo anterior en virtud de la denuncia convencional que ante el Ministerio de Trabajo dicha institución planteó el 21 de mayo de 2019 mediante oficio PE-00195-2019.

VII. Que por así disponerlo los agremiados a SICOBO presentes en la Asamblea General Ordinaria que dicha Organización celebró el 07 de noviembre de 2019 el Directorio procedió a negociar con la Administración del INS el siguiente texto convencional.

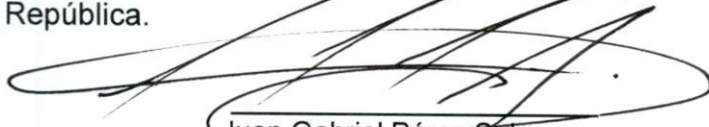
VIII. Que el INS y SICOBO, al tenor de lo previsto en los artículos 60 y 62 de la Constitución Política, en relación con el Capítulo III del Título II y el Capítulo III del Título XI, ambos del Código de Trabajo, negociaron el siguiente texto convencional que en adelante, tutelaré las relaciones jurídico-laborales y las estipulaciones socioeconómicas hacia lo interno del Cuerpo de Bomberos.

IX. Que sin perjuicio de la respectiva continuidad normativa, es interés de las partes, concebir un texto convencional afecto a diversas mejoras de orden contextual y estructural, lo anterior en concordancia no solo de vividas experiencias y la realidad actual de las relaciones jurídico-laborales hacia lo interno del Cuerpo de Bomberos, sino también, de los respectivos preceptos de orden constitucional y legal.


Juan Gabriel Pérez Salguera


Manuel Pérez Artavia

- X. Que entre las mejoras supra indicadas sobresale, el remozamiento del clausulado que se refiere a la jornada ordinaria de los bomberos operativos, misma que por disposición de los numerales 58 de la Constitución Política y 9 de la Ley ° 8228, en relación con los convenios internacionales aprobados por la Organización Internacional de Trabajo y ratificados por el Gobierno de la República, ostenta la condición de excepcional.
- XI. Que en ese mismo orden de mejoras, la presente Convención Colectiva también remozó las condiciones que objetivamente se ocupan de la inclusión institucional en función de los respectivos principios de igualdad y equidad.
- XII. Que de acuerdo a la referenciada realidad institucional, también se mejoró la redacción del clausulado que puntualmente se ocupa de los dos regímenes de salario que actualmente prevalecen dentro de la Organización, a saber, el régimen del salario integral y el régimen de salario tradicional.
- XIII. Que en consonancia con la creciente necesidad nacional de ajustar los beneficios convencionalmente concedidos, el INS y SICOBO acordaron un régimen de licencias absolutamente congruente con el referido sentir general y las situaciones que a cada una de ellas se refiere.
- XIV. Que pese a las mejoras agregadas, el presente documento da continuidad a los términos y condiciones previstos en la Convención Colectiva actualmente vigente para el Cuerpo de Bomberos.
- XV. Que mediante oficio G-02417-2020 de fecha 15 de junio de 2020, se presenta el proyecto de Convención Colectiva INS – SICOBO 2020-2023, a la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, en cumplimiento con el artículo 3°, inciso c) del Decreto N°41553-MTSS.
- XVI. Que el 06 de octubre de 2020, se recibe el Acta de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas del Sector Público y Lineamientos Generales para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, mediante el oficio DMT-DVAL-OF-470-2020, en él se adjuntan las manifestaciones de cada uno de los representantes de la Comisión.
- XVII. Que luego de convenidas las condiciones que en adelante gobernarán las relaciones obrero patronales y las estipulaciones socioeconómicas entre el Cuerpo de Bomberos y sus trabajadores, el INS y SICOBO, por intermedio del Presidente Ejecutivo el primero y el Secretario General el segundo, rubrican tres tantos, de manera tal que en adelante y según dispone el artículo 57 del Código de Trabajo, cada una de las partes conserve un ejemplar y el tercero sea depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el trámite de la respectiva homologación, deposito que se consignó el 10 de diciembre de 2020, siendo la firma del mismo el día 9 de diciembre de 2020
- XVIII. Que en fecha 05 de marzo de 2021, se recibe el oficio DAL-DRT-OF-53-2021 con las prevenciones, gestionadas por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, observaciones que se realizan ante el estudio y revisión del expediente de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Instituto Nacional de Seguros y el Sindicato Costarricense de Bomberos y Afines.
- XIX. Una vez adoptadas las disposiciones del presente documento, referimos que este escrito previene en forma ordenada y de fiel cumplimiento con las leyes que dispone el Gobierno de la República.



Juan Gabriel Pérez Salguera



Manuel Pérez Artavia

De conformidad con lo expuesto y siendo que el INS y SICOBO refieren que el presente instrumento normativo se ajusta a los preceptos constitucionales y legales correspondientes, en forma expresa acuerdan, que a partir de su homologación, la presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de tres años.

En fe de lo anterior, firmamos conjuntamente en la ciudad de San José, el día viernes 23 de julio de dos mil veintiuno.



POR EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS
Juan Gabriel Pérez Salguera
PRESIDENTE EJECUTIVO



POR EL SINDICATO COSTARRICENSE DE BOMBEROS Y AFINES
Manuel Pérez Artavia
SECRETARIO GENERAL

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

INS-SICOBO

2021-2024

00381

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Denominaciones

A efecto de esta Convención Colectiva de Trabajo se utilizarán las siguientes denominaciones:

- a) **BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA:** Órgano de Máxima Desconcentración adscrito al Instituto Nacional de Seguros, al cual por disposición del artículo 2 de la Ley 8228, le corresponde la gestión administrativa de la Organización y a efecto del presente documento su nombre se abreviará Cuerpo de Bomberos.
- b) **BOMBERO:** Personal asalariado que labora en el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, tanto en el área administrativa como en la área operativa, componiéndose como Bombero Operativo quienes tienen como labor esencial la atención de emergencias, así como intervenir en la prevención de eventuales sucesos, y Bombero Técnico-Administrativo que es el personal que ejerce las labores administrativas y que no funge como bombero operativo.
- c) **CONVENCIÓN:** El presente documento con sus anexos e incorporaciones.
- d) **DIRECCIÓN GENERAL:** Máxima instancia administrativa del Cuerpo de Bomberos.
- e) **PARTES:** El Instituto Nacional de Seguros (INS) y Sindicato Costarricense de Bomberos y Afines (SICOBO), como suscriptores de esta Convención.
- f) **PATRONO:** Instituto Nacional de Seguros, que a efecto del presente documento su nombre se abreviará INS.
- g) **PROFESIONALES:** Personas que dentro de la Organización desempeñan la ocupación respecto de la cual recibieron una formación académica específica, ostentando por ello, el título universitario correspondiente y su correlativa agremiación al respectivo Colegio Profesional. Quedan a salvo de la referida agremiación, las personas que aun cuando tituladas por una universidad, no exista un colegio profesional al cual deban agremiarse.
- h) **REPRESENTANTES PATRONALES:** Funcionarios que en razón de su investidura administrativa representan al INS, entre ellos, quienes ocupen la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General y las Subgerencias del INS, así mismo, las Jefaturas de la Dirección General, Dirección Administrativa y Dirección Operativa del Cuerpo de Bomberos, sin perjuicio de aquellos otros funcionarios que considera el artículo 5 del Código de Trabajo.
- i) **SICOBO:** El Sindicato Costarricense de Bomberos y Afines, que a efecto del presente instrumento también se denominará Sindicato.
- j) **TELETRABAJO:** Trabajo que se realice por medio de un sistema de telecomunicación desde un lugar físico distinto al centro de trabajo habitual.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

La presente Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional y tiene por objeto, regular las relaciones obrero patronales y las estipulaciones socioeconómicas entre las partes, a fin de promover el mejoramiento de las relaciones de trabajo en el Cuerpo de Bomberos y determinar las condiciones y normas legales que se incorporan a los contratos de trabajo de todos los que laboren en la Organización.

Su ámbito de aplicación es para todos los trabajadores del Cuerpo de Bomberos, independientemente del lugar donde presten servicio y la forma contractual que subsista. Quedan a salvo de dicha aplicación, quienes ocupen la jefatura de la Dirección General y de la Auditoría Interna, para quienes resultan aplicables las disposiciones de empleo público.

También se encuentran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente instrumento, los trabajadores ocasionales y aquellos otros contratados por tiempo determinado u obra fija, para quienes aplicarán los preceptos laborales de orden común y su respectivo contrato escrito de trabajo, lo anterior mientras la prestación del servicio no excede de un año ininterrumpido, según lo establece el artículo 39 de esta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 3. Reconocimiento de SICOBO

Para todos los efectos, el INS reconoce que SICOBO es la organización sindical que representa los intereses económicos, sociales y profesionales de los empleados del Cuerpo de Bomberos, comprometiéndose por ello, a tratar con los representantes de dicha agremiación, todos los problemas y gestiones que planteen, sin perjuicio de las acciones individuales que les corresponda a los empleados.

ARTÍCULO 4. De la interpretación

La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier conflicto económico y social que no se resuelva por medio de este Convenio, deberá formularse por escrito, luego de lo cual, las partes de manera conjunta, se obligan a darle trámite y resolución dentro de un término máximo de quince días hábiles. Para estos efectos, el INS será representado por su Presidente Ejecutivo y en su ausencia por el Director General del Cuerpo de Bomberos o la (s) persona (s) que este último designe, por su parte, SICOBO será representado por su Secretario General o la (s) persona (s) que este disponga.

Cuando se obtenga acuerdo sobre estos asuntos, se enviará copia del mismo al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para los fines de ley correspondientes, caso contrario, sea que no se produzca acuerdo, el INS y SICOBO convienen, que el asunto sea tramitado mediante un proceso conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, instancia de la cual se solicitará, actúe como conciliador y coadyuve a la definición que corresponda.

Se reserva a la Junta de Relaciones Laborales, competencia para conocer y recomendar respecto de los asuntos a que esta disposición se refiere.

ARTÍCULO 5. De las normas supletorias

Las partes incorporan supletoriamente a esta convención, las disposiciones del Código de Trabajo y sus leyes conexas, así mismo, el contenido de los Convenios Internacionales y demás disposiciones jurídicas que resulten pertinentes y finalmente, los principios de buena fe, equidad y costumbre, derivados de la relación laboral.

ARTÍCULO 6. De la aplicación de la Convención

Por disposición del artículo 2 de la Ley 8228 y en lo conducente del Reglamento a dicha norma, corresponde a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, la administración del personal de la Organización y aquellas otras funciones específicas que esta Convención le atribuye.

En ese sentido, corresponderá a la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos, velar por la aplicación general de las presentes disposiciones y asesorar a la Dirección General en todo lo de su competencia específica. En ese sentido, SICOBO vigilará el cumplimiento de esta Convención.

ARTÍCULO 7. De la inclusión

Corresponde al Cuerpo de Bomberos, el establecimiento de las condiciones y normativa laborales que objetivamente fortalezcan la inclusión, lo anterior de conformidad con la regulación nacional que se ocupa de la equidad, entre otros supuestos, de género, raza, color, sexo, edad, preferencia sexual, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, como así se dispone en el artículo 404 del Código de Trabajo.

En ese sentido, el Cuerpo de Bomberos se responsabiliza, entre otros aspectos, de que las instalaciones institucionales cuenten con las condiciones que permitan la digna estancia, desempeño y pernoctación de sus colaboradores; así mismo, de la facilitación de uniformes, equipos de protección personal y demás insumos materiales que, sin transgredir los fundamentos de protección y seguridad humana, sean idóneos de acuerdo con su condición.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO Y ASISTENCIA

00384

ARTÍCULO 8. De la jornada del personal administrativo y técnico

Durante cinco (5) días a la semana, dentro de la operativa normal de la organización la jornada es de lunes a viernes, salvo que por ocasión especial o eventualidad se deba cambiar, se trabajaría entre lunes y domingo, el personal técnico-administrativo de la Organización prestará servicio a través de una jornada diurna laboral diaria de ocho (8) horas y veinte (20) minutos. No obstante, y en casos particularmente dispuestos por la Dirección General, este tipo de funcionario también podrá prestar servicio mediante jornadas mixtas diarias de siete (7) horas y nocturnas diarias de seis (6) horas, lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el Capítulo II del Título III del Código de Trabajo.

Para el caso de quienes laboren la jornada diurna de ocho (8) horas y veinte (20) minutos, según su criterio, la Jefatura de la Dirección General podrá convenir por escrito con el trabajador correspondiente, que por un tiempo determinado, cada semana preste servicio durante cuatro (4) días a la semana, en una jornada diaria no menor a diez (10) horas y veinticinco (25) minutos y sin sobrepasar lo establecido por ley.

Cuando por razones ampliamente justificadas por parte de la Unidad de Talento Humano y aprobadas por la Dirección General, se requiera que un puesto labore jornadas superiores a las establecidas en este artículo, se le remunerará con un 50% más del salario correspondiente a la jornada aquí normada, calculado sobre el salario base y la antigüedad del trabajador.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, para las Jefaturas de Dirección, de Departamento, de Unidad y de Área, así como cualquier otro funcionario que labore dentro de las previsiones del artículo 143 del Código de Trabajo, regirá una jornada total diaria de hasta doce horas, con noventa (90) minutos de descanso, que no implicará, de modo alguno, derecho al cobro de tiempo extraordinariamente laborado.

ARTÍCULO 9. De la jornada del personal operativo

Los bomberos operativos cumplirán con una jornada especial de trabajo de máximo setenta y dos (72) horas semanales.

A dichos funcionarios, sea que estén afectos al régimen del salario tradicional o integral, según corresponda se les reconocerá el salario base según se detalla en las tablas salariales anexas al presente instrumento.

Igualmente, un subsidio mensual de ₡16.000,00 (dieciséis colones exactos) por concepto de alimentación, ajustable al inicio del primer semestre de cada año, con base al porcentaje de inflación del año anterior que oficialmente establezca el Banco Central de Costa Rica.

En ese sentido, a través del presente artículo se agrega, que los funcionarios podrán laborar tiempo extraordinario en caso de situaciones específicas de emergencia, producto de las cuales sea necesaria o requerida su participación, o bien, ante la necesidad de solventar necesidades institucionales.

El reconocimiento del tiempo extraordinario se hará conforme dispone el inciso c) del artículo 16 de la presente Convención.

ARTICULO 10. Del tiempo de alimentación

El Cuerpo de Bomberos concederá cuarenta y cinco (45) minutos diarios como tiempo de alimentación a los trabajadores que laboren la jornada referenciada en el artículo 8, tiempo que se entiende, forma parte de la jornada de trabajo, y por ello, sujeto a pago.

En el caso de los funcionarios que laboren setenta y dos (72) horas semanales, a los mismos se les otorgará el tiempo necesario para que cubra sus tiempos de alimentación durante la jornada de trabajo.

En todos los casos, será responsabilidad de las jefaturas velar por el efectivo cumplimiento de esta disposición y vigilar que no existan excesos.

ARTÍCULO 11. Del acondicionamiento de estaciones

En consideración a la jornada ordinaria de trabajo del personal operativo, el Cuerpo de Bomberos acondicionará las Estaciones de Bomberos con dormitorios, comedores y otras áreas, sin que dichas facilidades constituyan salario de alguna especie.

ARTÍCULO 12. Del horario

Sin causar perjuicio a los trabajadores, el horario de cada jornada de trabajo lo fijará la Dirección General del Cuerpo de Bomberos para cada servicio, lo anterior en atención a los intereses y necesidades de las funciones a cargo de la Organización y los requerimientos ciudadanos. En ese sentido y en casos de necesidad declarada o bien por la naturaleza y condiciones del servicio, dicha Dirección General podrá cambiar temporalmente, el horario de los servidores que corresponda.

ARTICULO 13. Del tiempo que se labore fuera del horario ordinario

Los funcionarios dispondrán del tiempo fuera del horario ordinario de trabajo, que sea necesario para subsanar los errores personales en los que hayan incurrido o atender la acumulación de trabajo. Este tiempo adicional de trabajo no se considerará como extraordinariamente laborado salvo que los errores de referencia o la acumulación de trabajo sean por razones imputables a la Institución o por recargo de funciones sin remuneración.

La jefatura inmediata velará por que los supuestos señalados en el párrafo anterior sean extraordinarios y no eventos repetitivos o periódicos, salvo que se esté frente a lo dispuesto en el artículo 31 y el párrafo cuarto del artículo 59 de esta Convención.

En cualquier caso, el trabajo fuera de la jornada ordinaria solo podrá ser autorizado por el nivel de Jefatura que designe la Administración. Será responsabilidad del trabajador informar, mediante correo electrónico a la Jefatura, sobre la acumulación del trabajo, y será responsabilidad del Jefe comunicar al trabajador sobre la necesidad, si existe, de laborar tiempo extraordinario.

ARTÍCULO 14. Tiempo extraordinario

Se entenderá por tiempo extraordinariamente laborado, las horas trabajadas después de cumplida la jornada ordinaria. Quedan a salvo, los casos de reconocimiento de jornada adicional previstos en el párrafo tercero del artículo 8. Sin perjuicio de lo indicado, también se reconocerá el pago por fracción superior a los treinta (30) minutos del tiempo laborado de manera extraordinaria a partir de la primera hora diaria, siempre y cuando exista un previo convenio con la Jefatura respectiva.

En la medida de lo posible, por naturaleza del servicio y siempre que exista acuerdo con los trabajadores en laborar tiempo extra, el Cuerpo de Bomberos avisará al trabajador, con antelación, cuando éste deba laborar extraordinariamente.

ARTÍCULO 15. Del tiempo extraordinario en bomberos operativos

Los bomberos operativos que voluntariamente y a solicitud de la jefatura correspondiente acepten laborar durante los días de descanso absoluto, feriados o de asueto, podrán cobrar el tiempo extraordinariamente laborado según dispone el inciso c) del artículo 16 de esta Convención.

ARTÍCULO 16. Fórmulas para pago de horas extra

Para determinar el valor de cada hora extra que se labore se aplicarán las siguientes fórmulas:

- a. Hasta un máximo de 4 horas diarias, el cálculo del tiempo extraordinariamente laborado en días hábiles se ajustará a lo siguiente:

Valor hora jornada ordinaria x 1.5

- b. Sin superar 12 horas diarias, el cálculo del tiempo extraordinariamente laborado durante días feriados, de asueto o de descanso absoluto, se ajustará a lo siguiente:

Valor hora jornada ordinaria x 2

- c. Cuando los Bomberos laboren durante los días de descanso absoluto, un feriado o asueto, se les reconocerá el pago de cada hora de acuerdo con la siguiente fórmula de cálculo:

Valor hora x 2

ARTÍCULO 17. Reconocimiento de transporte a trabajadores

Previa autorización de la Dirección respectiva, a los funcionarios técnico-administrativos, que por razones de urgencia o necesidad institucional, se les solicite laborar después de las ocho de la noche y hasta las cinco de la mañana del día siguiente, podrán gestionar el reconocimiento del costo de transporte que utilicen para trasladarse del recinto laboral correspondiente hasta su domicilio, siempre y cuando no utilicen vehículo propio. Para lo anterior se tomará como referencia, el Reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos de la Contraloría General de la República.

CAPÍTULO III
TELETRABAJO

00387

ARTÍCULO 18. Del teletrabajo

El teletrabajo implica, la consensuada y temporal prestación de servicio; la prestación del servicio bajo esta modalidad, estará sujeta a la normativa interna que el Cuerpo de Bomberos genere en concordancia con la Ley 9738.

ARTÍCULO 19. De la sede de teletrabajo

Las partes definirán por mutuo acuerdo el espacio físico desde donde el colaborador prestará servicio bajo la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 20. De los equipos y sistemas requeridos

Para el teletrabajo, la institución se reserva la posibilidad de suplir los equipos que se requieran o en su defecto, permitir al trabajador, la utilización de equipos personales, caso en el cual, el trabajador garantizará de anticipado, que las condiciones de los equipos y conexiones serán las adecuadas, en concordancia con el artículo 8 inciso a) de la Ley 9738 para Regular el Teletrabajo.

En ningún caso, el Cuerpo de Bomberos le reconocerá al trabajador, los gastos adicionales en los que incurra por concepto de acondicionamiento de espacio físico.

ARTÍCULO 21. Requerimientos de espacio físico para el teletrabajo

El espacio físico desde donde se preste servicio por teletrabajo, debe ofrecer las condiciones mínimas de Salud Ocupacional recomendadas para esta modalidad de trabajo. En ese sentido, el Cuerpo de Bomberos podrá verificar el cumplimiento de dichas condiciones de previo a la suscripción del respectivo acuerdo o bien durante su vigencia. Sin detrimento de su dignidad y privacidad, el funcionario que preste servicio por teletrabajo, permitirá que el Cuerpo de Bomberos, a través de quien corresponda, en cualquier momento verifique el fiel cumplimiento de las referidas condiciones de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 22. Del contrato

Las partes suscribirán un contrato a través del cual se especificarán las condiciones bajo las cuales se prestará servicio en esta modalidad laboral.

ARTÍCULO 23. Del rendimiento

Cuando el rendimiento de los funcionarios no cumpla con los parámetros programados, según se haya definido en el acuerdo previamente suscrito, el superior jerárquico realizará un análisis de las causas que condujeron a esa situación y formulará por escrito al funcionario, las recomendaciones que corresponda, lo anterior con el fin de mejorar el desempeño del colaborador. De lo anterior se copiará a la Unidad de Talento Humano para que se agregue al expediente del funcionario. En caso de determinarse que las causas de bajo rendimiento son atribuibles al funcionario, el Cuerpo de Bomberos ordenará la terminación del contrato que originó la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.

CAPÍTULO IV
FORMA DE PAGO DEL SALARIO

00388

ARTÍCULO 24. Periodicidad de pago salarial

El salario mensual del trabajador menos las deducciones correspondientes, se pagará mediante adelantos quincenales.

ARTÍCULO 25. Sobre la forma de pago

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 primero de diciembre del año en curso.

Así mismo, en el mes de enero de cada año, los trabajadores recibirán como parte de su salario anual, el monto correspondiente al salario escolar, en concordancia con el Decreto Ejecutivo N°23907-H del 21 de diciembre de 1994, vigente a partir del 1 de julio de 1994, y todas sus modificaciones que le afecten y le afectara a futuro, calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante el año inmediato anterior.

CAPÍTULO V VACACIONES

00389

ARTÍCULO 26. Disfrute de vacaciones

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

No obstante y en correspondencia al interés público que entraña el servicio a cargo del Cuerpo de Bomberos según dispone el artículo 3 de la Ley 8228, en casos de extrema urgencia debidamente fundamentada, la Jefatura correspondiente podrá interrumpir o acordar con el funcionario, variar la programación de vacaciones originalmente pactada.

ARTÍCULO 27. De los períodos de vacaciones

Después de cincuenta (50) semanas de trabajo, los colaboradores amparados por la presente Convención disfrutarán de un período de vacaciones pagado conforme a la siguiente escala:

1.- Para quienes se encuentran afectos al régimen de salario integral:

- a. Por los primeros siete (7) años de servicio, catorce (14) días hábiles de vacaciones.
- b. A partir del octavo año de servicio y hasta el décimo cuarto año, diecisiete (17) días hábiles de vacaciones.
- c. A partir del décimo quinto año de servicio, veinte (20) días hábiles de vacaciones.

2.- Para quienes hayan ingresado a la Organización antes del 1° de febrero del 2016:

- a. Por los primeros cinco (5) años de servicio, quince (15) días hábiles de vacaciones.
- b. Del sexto año servicio al décimo año, veinte (20) días hábiles de vacaciones.
- c. A partir del onceavo año de servicio, treinta (30) días hábiles de vacaciones.

A efecto de distribución de los días en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones anuales no se tomarán en cuenta, los sábados ni domingos, tampoco los feriados establecidos en el Código de Trabajo ni los asuetos que el Gobierno de la República decreta excepcionalmente. Queda entendido que no se regresará al trabajo en esos días.

Los años de servicio del trabajador, para efectos de su antigüedad laboral, pueden ser o no consecutivos en la Organización o en la función pública

En caso de que la relación laboral termine antes de que el trabajador acumule cincuenta (50) semanas de trabajo, éste tendrá derecho a recibir el respectivo pago proporcional de vacaciones, según los salarios que haya devengado y con ajuste a la escala de vacaciones correspondiente.

ARTICULO 28. Del fraccionamiento de vacaciones

Dada la especialidad de las labores a cargo del Cuerpo de Bomberos y al tenor de lo previsto en el artículo 158 del Código de Trabajo, los colaboradores que cuenten con un período de vacaciones de hasta 15 días, podrán fraccionar el disfrute de los mismos en dos tractos.

Así mismo y en concordancia con lo resuelto por la Procuraduría General de la República a partir del dictamen C-239-97 y el criterio conteste y sostenido del Ministerio de Trabajo respecto del tema de fraccionamientos, los funcionarios que cuenten con un período de vacaciones superior a 15 días, podrán fraccionar el disfrute de los mismos hasta en tres tractos. Para casos especiales, el fraccionamiento se regulará mediante la normativa interna correspondiente, sin detrimento en la calidad del servicio y considerando el criterio del sindicato.

ARTÍCULO 29. Del salario durante las vacaciones

El salario a disfrutar durante las vacaciones se calculará con base en el salario que el colaborador esté percibiendo al momento de disfrutar este derecho.

ARTÍCULO 30. De la compensación de vacaciones

La Administración no está obligada a compensar vacaciones, sin embargo, en caso de accederse a esta figura, la misma operará de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo.

En los casos en que las partes excepcionalmente convengan la compensación de vacaciones, el cálculo de esta se realizará mediante la siguiente fórmula:

$(7 \text{ días de salario bruto} / 5) \times \text{número de días a compensar.}$

En el mes de diciembre de cada año, se pagará el ajuste por vacaciones disfrutadas y compensadas, tomando en cuenta los salarios extraordinarios percibidos en el período comprendido entre del 1° de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año siguiente de acuerdo con el promedio salarial que tenía el trabajador al momento que adquirió el derecho.

ARTÍCULO 31. Cobertura de puestos

El puesto del trabajador administrativo 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. A juicio debidamente razonado de la Dirección General, se sustituirá el puesto.

Para el caso de los bomberos operativos, durante sus vacaciones, incapacidades y licencias, serán sustituidos cuando corresponda según lo determine la Administración.

CAPÍTULO VI LICENCIAS Y PERMISOS

00391

ARTÍCULO 32. Autorización

Las licencias, con o sin goce de salario hasta por dos (2) meses calendario o permisos, podrá concederlos la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos cuando a su juicio, cuente con razón justificada para otorgarlas.

En aquellos casos en que se deniegue una licencia o un permiso, el colaborador podrá acudir al nivel jerárquico superior, para que sea esa instancia, la que decida en definitiva.

Las licencias que excedan de dos (2) meses calendario y hasta por un año calendario, solo podrán ser concedidas por la Dirección General del Cuerpo de Bomberos y aquellas otras que se soliciten por períodos de más de un año se reservan para que sea el Consejo Directivo del Cuerpo de Bomberos la instancia que resuelva su eventual admisibilidad.

Quedan a salvo de los supuestos señalados, lo referente a licencias sindicales, para las cuales aplicará la regulación prevista en el Capítulo XX de esta Convención.

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 Talento Humano.

ARTÍCULO 33. Licencias con goce de salario

A solicitud del colaborador, las licencias con goce de salario se otorgarán en los siguientes casos:

- a) Por motivo de matrimonio, el trabajador podrá solicitar a su jefatura inmediata hasta cinco (5) días hábiles consecutivos de licencia con goce de salario. Dicha licencia se solicitará a la jefatura inmediata con al menos quince (15) días naturales de anticipación y en un plazo máximo de 5 días hábiles posterior a la fecha del matrimonio, el funcionario presentará la documentación que demuestre la efectiva suscripción del matrimonio.
- b) Por el fallecimiento, sea del cónyuge o compañera (o), en ese mismo orden y excluyentes entre sí, o bien de hijos (as), hermanos (as), así como del padre o la madre, biológicos, adoptivos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles consecutivos de licencia si el deceso se produce dentro del territorio nacional y seis (6) días hábiles consecutivos si el deceso acaeciera en el extranjero y el trabajador tuviera que desplazarse fuera del país. Esta licencia también se concederá para el padre y/o madre que labore en la Institución, por el fallecimiento del nasciturus de al menos siete (7) meses de gestación.
- c) Por el fallecimiento de abuelos o nietos se concederá un (1) día natural para asistir a las honras fúnebres.
- d) En caso de enfermedad del cónyuge o compañera (o), en ese mismo orden y excluyentes entre sí, así como de hijos (as) o de padre o madre, adoptivos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, al trabajador se le podrá conceder licencia hasta por treinta (30) días naturales. En estos supuestos, el trabajador presentará los certificados médicos de la CCSS o del INS, según corresponda, acompañados de la epicrisis y las recomendaciones a partir de las cuales se demuestre que la asistencia del trabajador al familiar enfermo resulta necesaria para el tratamiento y cuidado, y se hayan agotado otros recursos para suplirla. Dichos documentos serán

evaluados por el médico que asigne la Unidad de Talento Humano, una vez avalado por este último, la Jefatura de Talento Humano otorgará la licencia que se solicite. Al finalizar el periodo de treinta (30) días naturales, el trabajador podrá solicitar que la licencia pase a ser sin goce de salario en caso de requerir más tiempo para asistir a la persona enferma.

- e) En caso de maternidad, a las trabajadoras se les reconocerá licencia conforme dispone el artículo 95 del Código de Trabajo.
- f) Luego de finalizada la licencia señalada en el inciso anterior, y hasta que el hijo cumpla su primer año de vida, el Cuerpo de Bomberos otorgará a cada madre trabajadora hasta medio día por mes para que lleve al mismo a consulta médica, caso en el cual, la funcionaria notificará a su jefatura inmediata, con al menos 5 (cinco) días hábiles de anticipación, la necesidad de acceder a dicha ventaja laboral, sin perjuicio de una eventual extensión de dicho tiempo hasta un día por mes, cuando exista justificación. En caso de disfrutar dicho beneficio, deberá respaldar el mismo con los comprobantes respectivos, de no ser así, se suspenderá el disfrute del mismo. En caso de que el padre trabajador, deba asistir a alguna de las citas, esta licencia le será otorgada, no sin que antes se presenten los comprobantes respectivos.
- g) A las trabajadoras administrativas madres se les concederá una hora diaria para la lactancia por cada uno de sus hijos, esto durante el primer año de vida de sus hijos, bajo el pronunciamiento DAJ-AE-006-16 de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el voto N° 06703 – 2013 de las diez horas veinte minutos del diecisiete de mayo de dos mil trece, de la Sala Constitucional. Bajo esas mismas condiciones, a las madres que se desempeñen de forma operativa, se les concederá una hora de lactancia por cada ocho (8) horas de servicio, esto durante el primer año de vida de sus hijos. Este mismo período podrá ser ampliado y su otorgamiento siempre estará sujeto a la presentación previa, ante la Unidad de Talento Humano, del certificado médico, que puede ser emitido por un médico general o especialista de la CCSS, médico privado o por el médico de empresa del Cuerpo de Bomberos.
- h) A la trabajadora madre adoptiva se le concederán tres (3) meses de licencia a partir del momento en que reciba a su hijo(a) menor de edad.
- i) Por el nacimiento o adopción en firme de sus hijos, los trabajadores padres tendrán derecho a una licencia con goce de salario de diez (10) días hábiles, que se contabilizarán a partir del nacimiento o de la fecha de firmeza de la declaratoria de adopción, siempre y cuando exista matrimonio o convivencia de hecho.
- j) Cuando participe en actividades de interés institucional, así declarado por la Administración, tanto a nivel nacional como internacional. En estos casos, la licencia se extenderá por el tiempo que corresponda en concordancia con el artículo N° 32 de esta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 34. Licencias sin goce de salario

Las licencias no incluidas en los artículos precedentes podrán concederse sin goce de salario previa autorización según lo correspondiente a lo indicado en el artículo 32 de esta Convención Colectiva.

En caso de que la solicitud de licencia sea denegada, el asunto a solicitud del trabajador podría ser elevado a consideración de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Las licencias de este capítulo son diferentes a los períodos de vacaciones que señala esta Convención.

ARTICULO 35. Licencia por medida cautelar judicial

Cuando un trabajador cautelarmente sufiere detención policial o judicial que le impida prestar servicio, el Cuerpo de Bomberos le concederá licencia sin goce de salario por el tiempo que se extienda la medida cautelar impuesta.

ARTICULO 36. De los permisos

Sin perjuicio salarial alguno, los trabajadores del Cuerpo de Bomberos podrán solicitar permiso para los siguientes supuestos:

a) Para asistir a las citas médicas propias que le programe la Caja Costarricense del Seguro Social y participar de las diligencias judiciales en las que se requiera su presencia, lo anterior previa comunicación a la jefatura inmediata con al menos ocho (8) días naturales de anticipación, aportando al efecto, el documento que acredite la citación médica o judicial correspondiente. En caso de que la cita o la diligencia judicial sea avisada con un tiempo menor al establecido, o bien, sea por emergencia, debe ser valorada con previa justificación por la jefatura inmediata para su eventual aprobación.

b) Para acompañar a sus hijos a las citas médicas programadas por la Caja Costarricense de Seguro Social después del primer año de vida. Al efecto, el colaborador tramitará el referido permiso de acompañamiento ante su jefatura inmediata con al menos ocho (8) días de anticipación a la fecha de la cita que genere la solicitud correspondiente. En caso de que la cita médica sea avisada con un tiempo menor al establecido, el permiso será valorado por la jefatura inmediata para su eventual aprobación.

En caso de emergencia o enfermedad repentina del menor, al trabajador se le podrá conceder el permiso de acompañamiento correspondiente.

c) Para asistir a reuniones escolares de sus hijos menores de edad o con capacidades especiales, esto último comprobado por el medio correspondiente y con al menos una semana de anticipación. Quedan a salvo de dicho plazo, las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores.

d) De acuerdo con su disponibilidad material y sin detrimento del servicio, el Cuerpo de Bomberos podrá otorgar facilidades de horario, a los funcionarios que tengan bajo su cuidado, niños con capacidades especiales, lo anterior según la reglamentación que se emita al respecto.

Para cualquiera de los casos, la jefatura autorizante del permiso será responsable de velar por la efectiva continuidad del servicio.

ARTICULO 37. Efecto de las licencias sin goce de salario y permisos

Durante el disfrute de una licencia sin goce de salario o un permiso, los trabajadores no estarán cubiertos por la póliza de Riesgos de Trabajo.

CAPÍTULO VII
DE LA ADMINISTRACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

00394

ARTÍCULO 38. De la dependencia responsable de la Administración del Talento Humano.

Corresponde a la Dirección General a través de la Unidad de Talento Humano, generar las disposiciones relacionadas con la selección y reclutamiento de trabajadores, clasificación y reasignación de puestos, promociones, remociones y retribución de servicios. Para ese efecto, en forma complementaria, a la Unidad de Talento Humano le corresponde asesorar a la Dirección General en la materia a su cargo.

1. Dentro de la información general que el Cuerpo de Bomberos suministrará a todo nuevo trabajador, se otorgará al menos una (1) hora a SICOBO, a través de los cursos de inducción, a efecto de que este dé a conocer los objetivos de la organización sindical.
2. La Unidad de Talento Humano comunicará mensualmente a SICOBO, sobre el ingreso de nuevos trabajadores.

A su ingreso, se les dará a conocer a los funcionarios las disposiciones laborales vigentes.

ARTÍCULO 39. De la condición de los trabajadores

La condición del trabajador en el Cuerpo de Bomberos 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 Cuerpo de Bomberos garantizará a 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.
- b.) **INTERINO:** Cuando ocupe por tiempo determinado una plaza vacante o que pertenece a otro trabajador.
- c.) **A PRUEBA:** Se refiere a los cuatro (4) primeros meses de servicio en una plaza vacante.

Durante el período de prueba, el jefe inmediato del trabajador comunicará de inmediato a la Unidad de Talento Humano, cualquier deficiencia que observe acerca del comportamiento y actitud del trabajador.

- d.) **EN FIRME:** Cuando se cumplan los siguientes requisitos:
 1. Que exista una vacante fija.
 2. Que se encuentre en la nómina de elegibles para el puesto correspondiente.
 3. Que haya superado el periodo de prueba a satisfacción del Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 40. De la sede laboral y los traslados

Los funcionarios se desempeñarán en la sede institucional que la Administración disponga. En ese sentido y a efecto de eventuales traslados laborales por tiempo indefinido, cada uno de esos traslados se ajustará al procedimiento que establezca la Dirección General a través de la Unidad de Talento Humano, que, entre otros aspectos, tomará como límite, un radio máximo de quince (15) kilómetros entre el centro de costo ocupado y el centro de costo a ocupar.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el Cuerpo de Bomberos y los funcionarios podrán consensuar cambios de sede institucional en un radio superior al señalado.

Cuando ocurra un traslado horizontal, el trabajador recibirá el mismo salario que devengaba en el puesto anterior, a menos que tenga derecho a un aumento, conforme al nuevo puesto.

Los traslados de sede por tiempo indefinido se realizarán de forma objetiva, racional y proporcional y los mismos serán comunicados al trabajador por parte de la Unidad de Talento Humano con la respectiva justificación. Si el trabajador se considera afectado por esta medida, podrá solicitar la intervención de la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Respecto al traslado de bomberos por tiempo definido se observarán las siguientes reglas:

- a) Salvo casos de urgencia extrema, al bombero se le informará del traslado con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación. No se considerarán como casos de urgencia, las sustituciones por vacaciones o días de descanso programados.
- b) Los Bomberos Permanentes que sean trasladados fuera de su centro de trabajo a una distancia superior de setenta (70) kilómetros, viajarán en su día de servicio y se incorporarán al trabajo al llegar al lugar de destino.
- c) Si el traslado dispuesto es a una Estación que se encuentra a una distancia de setenta (70) kilómetros o más del centro de trabajo donde el funcionario se encuentra destacado en forma indefinida, el Cuerpo de Bomberos le reconocerá al trabajador el disfrute de un día hábil de descanso adicional si el período del traslado es de quince (15) a veintinueve (29) días naturales, sin embargo, si el traslado fuere de treinta (30) o más días naturales hasta tres (3) meses, al colaborador se le reconocerá adicionalmente, el disfrute de tres (3) días naturales de descanso.

De previo al traslado hasta por treinta (30) 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 con el Reglamento Interno de Gastos de Viajes y de Transportes, así como el Reglamento de Gastos de Viaje y de Transportes para Funcionarios y Empleados del Estado, que emite la Contraloría General de la República.

CAPÍTULO VIII

DEL INGRESO DE LOS TRABAJADORES

00396

ARTÍCULO 41. Condiciones de ingreso

Además de otros requisitos estipulados en esta Convención, para ingresar como trabajador se requiere:

- a) En caso de ser extranjero contar con el permiso laboral correspondiente y el pasaporte al día.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Cumplir con los requisitos de formación, acreditación, preparación y experiencia establecidos para el puesto correspondiente.
- d) Cumplir a satisfacción las pruebas de ingreso definidas por el área de Bienestar Laboral, entre ellas, pruebas médicas, nutricionales, física, psicológica, toxicológica, de destreza y habilidades, todas ellas en concordancia al perfil correspondiente.

No ser pariente hasta tercer grado, sea por consanguinidad o afinidad, de los Directores del Consejo Directivo de Bomberos, del Director General, del Director Operativo, del Director Administrativo y quien funja como Auditor Interno del Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 42. Del ingreso por inopia

En casos especiales producto de inopia autorizada por la Dirección General a partir de la información que suministre la Unidad de Talento Humano, el ingreso de un funcionario bien podrá estar exento del cumplimiento de alguna de las condiciones referenciadas en el artículo anterior.

Después de declarada la inopia por parte de la Dirección General, ésta podrá nombrar a funcionarios que no cumplan con los correspondientes atestados académicos o técnicos, con la excepción para los casos en que los requisitos sean legalmente establecidos.

La Dirección General fijará la remuneración con base a los méritos del candidato, sin perjuicio de la eventual participación y asesoría que en ese sentido le brinde el Comité de Estudios Salariales, instancia que considerará entre otros insumos de valoración, el valor relativo del puesto, la formación académica y experiencia del candidato así como el valor de mercado del puesto.

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS, TRASLADOS, RECARGO DE FUNCIONES Y REASIGNACIÓN DE FUNCIONES**ARTÍCULO 43.** Del Manual Descriptivo de Puestos

El Manual Descriptivo de Puestos por su naturaleza es de acceso público y en el mismo consta la descripción de requisitos mínimos y tareas típicas correspondientes a cada categoría. SICOBO podrá solicitar justificadamente a la institución la revisión del referido manual en el momento que se den cambios en la estructura de la organización.

ARTÍCULO 44. Del nombramiento de Jefaturas de Dirección y de Unidad

Para ocupar las Jefaturas de Dirección, tanto Operativa como Administrativa, así como las de las dependencias adscritas a la Dirección General, los puestos de Asistencia y Secretaría, ambos de la Dirección General, y las demás jefaturas de Unidad, la Dirección General podrá nombrar 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.

ARTÍCULO 45. De las vacantes

En virtud de las actividades que desarrolla la Institución y con el propósito de garantizar su eficiencia, las plazas vacantes se ocuparán oportunamente conforme a los trámites establecidos.

Salvo el caso de inopia declarada y lo previsto en el artículo anterior, las vacantes se cubrirán como primera opción, con personal que labore en la Organización y sólo se cubrirán en forma definitiva con candidatos que cumplan a cabalidad, los requisitos correspondientes.

Ante la existencia de plazas vacantes, la administración dará publicidad de las mismas y convocará oportunamente los concursos internos que sean necesarios para obtener la lista de candidatos elegibles.

En caso de que no hubiere postulantes internos, la Unidad de Talento Humano convocará el respectivo concurso externo.

ARTÍCULO 46. De la nómina de elegibles

Se entiende por nómina de elegibles, la lista no mayor de cinco (5) candidatos elegibles mediante concurso, para ocupar un ascenso o nombramiento en firme.

En cada caso, la Unidad de Talento Humano enviará a la jefatura correspondiente, la lista de elegibles para el puesto en concurso, incluida la calificación obtenida por cada participante.

ARTÍCULO 47. Sobre las referencias para ascenso y sustitución de funcionarios

El ascenso de los trabajadores operará conforme dispone esta Convención Colectiva y el Sistema de Ascensos vigente en la Unidad de Talento Humano.

A efecto de ascensos, el Cuerpo de Bomberos tomará en cuenta el escalafón e idoneidad del trabajador, así mismo, su antigüedad, especialización, experiencia y la evaluación de desempeño correspondiente.

Antes de acceder a un ascenso, los trabajadores deberán haber cumplido con las tareas asignadas al día de su traslado, lo cual no limitará su posibilidad de acceder al ascenso, si existen situaciones calificadas que le dificulten cumplir con lo establecido.

Para hacer las sustituciones de empleados, el Cuerpo de Bomberos se basará en las políticas establecidas por la Unidad de Talento Humano

ARTÍCULO 48. Periodo de prueba en ascensos

Cuando se produzca un ascenso asociado a una plaza vacante, éste se encontrará afecto al periodo de prueba previsto en el inciso c) del artículo 39.

En caso de que el periodo de prueba no se supere en forma satisfactoria, el trabajador regresará al puesto respecto del cual sea titular.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, los trabajadores adquirirán propiedad respecto de una plaza vacante ocupada mediante concurso, cuando la jefatura, luego de vencido el período de prueba correspondiente, omita manifestarse en un plazo de diez (10) días naturales al respecto.

ARTÍCULO 49. De la finalización de ascensos en plazas no vacantes

Luego de finalizado el ascenso en una plaza no vacante, quien la haya ocupado regresará al puesto respecto del cual sea titular.

ARTÍCULO 50. Sistema Abreviado de ascenso

En casos muy calificados en los que mediare una situación no prevista, el Cuerpo de Bomberos utilizará un sistema abreviado de ascenso que permita disminuir los tiempos de selección y los procesos según disposiciones establecidas por la Unidad de Talento Humano.

ARTÍCULO 51. De la promoción laboral

Ninguna jefatura se opondrá a que alguno de sus colaboradores participe en concursos ni a que sean ascendidos o trasladados.

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 excelente o superior a aceptable en la evaluación de desempeño inmediata anterior al concurso.

ARTÍCULO 52. Traslados

En caso de trabajadores interesados en un traslado, éstos se someterán 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, aun siendo menor la que iría a ocupar en el nuevo puesto. Se exceptúan de lo anterior los puestos de la misma clase y lo estipulado en el artículo 60.

ARTÍCULO 53. De la omisión de procedimientos

En tanto no se perjudique a otros trabajadores, solo en casos de elevado interés para solucionar problemas institucionales y/o del trabajador, ante la Junta Asesora de Relaciones Laborales se planteará la posibilidad de exceptuar la aplicación de lo preceptuado en el artículo anterior. Dicha Junta analizará el caso y emitirá su recomendación a la Dirección General en un plazo máximo de veinte (20) días naturales.

ARTÍCULO 54. Plazo de elegibilidad

Cuando el candidato obtenga una calificación final igual o superior a setenta (70) puntos en la escala del uno (1) al cien (100) como resultado de la aplicación del Sistema para Ascensos, se considerará elegible por dos (2) años para ocupar ascensos u ocupar plazas vacantes de igual clase según delimite el concurso. Dicho plazo corre a partir de la declaratoria de elegibilidad que al efecto emita la Unidad de Talento Humano.

ARTÍCULO 55. Rechazo de la nómina

En caso de que la jefatura correspondiente rechace la nómina de elegibles trasladada por la Unidad de Talento Humano, dicha jefatura deberá razonar su criterio ante la referida Unidad, para que ésta a su vez, envíe el caso a la Junta Asesora de Relaciones Laborales para su respectivo análisis y posterior criterio consultivo en un plazo no mayor de veinte (20) días naturales desde su recibo. Luego de agotado éste procedimiento, a la luz del informe que viertan la Unidad de Talento Humano y la Junta Asesora de Relaciones Laborales, la Dirección General resolverá lo que corresponda.

ARTÍCULO 56. De los Comités de Transparencia

Para cada uno de los concursos que realice la Unidad de Talento Humano se constituirá un Comité de Transparencia, que se ocupará de velar por la objetividad y la pureza procesal del proceso a que se refiera. Dichos comités se ocuparán de emitir las sugerencias que resulten pertinentes para mejorar los procedimientos de selección y reclutamiento. Los informes de los Comités de Transparencia serán de conocimiento institucional previa presentación a la Dirección General.

Los comités serán conformados por tres funcionarios que externen su interés por integrarlos, lo anterior en correspondencia a la convocatoria que en ese sentido publique la Unidad de Talento Humano. Dichos funcionarios finalmente serán designados por la Dirección General. SICOBO nombrará un representante suyo en cada comité que se conforme.

ARTICULO 57. Del recargo remunerado de funciones

El recargo de funciones se da cuando un funcionario ejerce las funciones asignadas a su puesto y simultáneamente, sea en forma total o parcial, las funciones de un puesto superior sin la existencia de un ascenso temporal, sin que este exceda el periodo de doce meses, este podrá ser prorrogado por una única vez, cuando así sea dispuesto y justificado por la Dirección General.

De conformidad con lo anterior, al trabajador que por un período mayor de diez (10) días naturales se le asigne un recargo de funciones, por el mismo percibirá la remuneración adicional correspondiente a partir del primer día.

En cada caso, el recargo remunerado de funciones será aprobado por la Dirección General previa solicitud formal de la jefatura inmediata del funcionario al que se recargará funciones, acompañada del criterio correspondiente de la Unidad de Talento Humano. La autorización de cada recargo remunerado de funciones se formalizará mediante la respectiva acción de personal.

La remuneración por recargo de funciones implicará reconocer adicionalmente al trabajador, la diferencia entre el salario base del puesto que ocupe y el salario base del puesto recargado, lo anterior de acuerdo con las disposiciones que emitirá la Dirección General una vez escuchado el criterio de SICOBO.

No procederá el pago por recargo de funciones en los siguientes casos:

- Por vacaciones,
- Por períodos menores o iguales a diez días
- El recargo del subjefe que ejerce el puesto del jefe.

00400

ARTÍCULO 58. De la reasignación de funciones y reclasificación de puestos

Si de manera objetiva se genera una modificación sustancial y permanente de los deberes y responsabilidades de un puesto, y el mismo asciende o desciende de grado, se procederá a su reclasificación. En caso de optarse por un descenso, el Cuerpo de Bomberos no modificará el salario ni la categoría en perjuicio del trabajador al que se le hayan reasignado funciones.

No obstante, lo anterior, la Dirección General, previo acuerdo con el trabajador, pagará las prestaciones legales proporcionales, luego de lo cual se modificarán el salario y la categoría de acuerdo con sus nuevas funciones, lo anterior, salvo criterio en contrario de la Junta Asesora de Relaciones Laborales y en lo que en definitiva resuelva la Dirección General.

Las reasignaciones serán solicitadas en forma expresa por la jefatura correspondiente a la Unidad de Talento Humano.

Corresponde a la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos informar si la petición procede.

En caso de optarse por una reclasificación al alza, la definición del sueldo quedará sujeta a la clasificación que finalmente alcance el puesto sometido a ajuste.

Solo procederán las revaloraciones y subvaloraciones (cambio de nomenclatura y categoría del puesto) cuando se cuente con el estudio correspondiente del Área Especializada de la Unidad de Talento Humano y del criterio técnico del Comité de Estudios Salariales referido en el artículo 157 de la presente Convención.

El trámite en referencia no podrá exceder, para su resolución definitiva, de dos (2) meses calendario.

Asimismo, las revaloraciones y/o subvaloraciones que resultaren con aprobación en firme, tendrán vigencia a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Jefatura de la Dirección General.

En lo sucesivo, el Cuerpo de Bomberos realizará, con una periodicidad no mayor de seis (6) años, los estudios integrales de los puestos que corresponda, 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 reclasificaciones tendrán vigencia a partir de la fecha en que la Dirección General otorgue la autorización correspondiente, previo conocimiento del criterio que emita el Comité de Estudios Salariales.

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

00401

ARTICULO 59. Del plan de sucesión

La Administración elaborará un plan de sucesión para las áreas reconocidas como críticas y en puestos estratégicos.

CAPÍTULO X
DE LOS SALARIOS

00402

ARTÍCULO 60. De la fijación de salarios

Sin perjuicio de sus futuras actualizaciones, tanto los salarios afectos al régimen de salario integral como los salarios base relacionados al régimen de salario tradicional, serán fijados a través de la presente Convención Colectiva mediante las tablas que al efecto se anexan y se reflejarán en el Manual de Puestos de la Organización.

Dicha fijación se hará sin afectar en forma negativa los alcances del artículo 73.

ARTÍCULO 61. De la reforma de las Tablas salariales

Para los trabajadores que ingresaron al Cuerpo de Bomberos antes del 1° de febrero de 2016, 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 base las anualidades acumuladas por los años de servicio eficiente, según el derecho adquirido al año 2019.

Bajo los anteriores supuestos, en ningún caso, el sueldo del trabajador será reducido.

ARTÍCULO 62. Del régimen de salario integral

Respecto de los trabajadores que ingresaron al Cuerpo de Bomberos a partir del 01 de febrero del 2016, la tabla salarial relacionará categorías de puestos con salarios integrales, lo anterior en correspondencia a lo establecido en el Manual de Puestos.

Será responsabilidad de la Unidad de Talento Humano, publicar oportunamente la modificación que sufra dicha tabla salarial.

Dicha tabla comprende las siguientes condiciones de aplicación:

- a) Mantendrá una lógica justificación y estructura de presentación económica integral, bajo la filosofía de hacer confluir en su fijación económica, el conjunto de obligaciones salariales relacionadas con cada puesto, grupo, categoría o conjunto de las anteriores, en correspondencia a 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 ubicación del área productiva o de servicio del puesto y las políticas de Talento Humano. En caso que la jornada laboral sea modificada en forma definitiva, la Organización realizará el ajuste salarial correspondiente.
- b) En los casos que lo amerite, el salario integral comprenderá dentro de la tabla salarial, los reconocimientos por concepto de dedicación exclusiva y prohibición.
- c) Previo estudio técnico de la Unidad de Talento Humano, la Dirección General podrá autorizar cuando corresponda, el reconocimiento por concepto de disponibilidad.

ARTÍCULO 63. Sobre el ajuste de salarios integrales

El salario integral estará sujeto a una actualización anual retroactiva al mes de enero de cada año, a fin de ajustarlo al nivel del costo de vida que señale el Índice de Precios al Consumidor.

La Unidad de Talento Humano será la encargada de realizar el estudio respectivo para la propuesta de actualización y dicho ajuste será sometido a criterio del Comité de Estudios Salariales, instancia que deberá dictaminar el mismo dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a su traslado. Luego de agotado este proceso, el ajuste será sometido a consideración y posterior aprobación del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 64. Del régimen de salario tradicional

Para los trabajadores que ingresaron al Cuerpo de Bomberos antes del 1° de febrero del 2016, la tabla salarial relacionará categorías de puestos y salarios base, lo anterior en correspondencia a lo establecido en el Manual de Puestos.

Respecto de los Bomberos Operativos afectos al régimen de salario tradicional, la tabla salarial también reflejará el salario base, previsto en el artículo 9 de la presente convención Colectiva. Los salarios estarán adicionalmente afectos, a los ajustes que deriven de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Será responsabilidad de la Unidad de Talento Humano publicitar oportunamente la modificación que sufra dicha tabla salarial.

ARTÍCULO 65. Sobre el ajuste de salarios tradicionales

Los salarios del régimen tradicional se actualizarán según dispongan la presente Convención Colectiva y los decretos del Poder Ejecutivo que se refieran a salarios mínimos y aumentos semestrales.

ARTÍCULO 66. Casos de excepción a las tablas salariales.

En lo que corresponda quedan a salvo de dichas tablas, aquellos trabajadores cuyos salarios sean expresamente regulados por leyes profesionales o técnicas, entre ellos, los profesionales en salud, para quienes aplicará únicamente lo referente a cesantía, vacaciones y la jornada que regula la presente convención colectiva.

ARTICULO 67.

Las siguientes clases técnicas y profesionales del sector informático estarán afectos al siguiente ajuste salarial fijo mensual:

Analista Informático I: ¢ 163,500

Analista Informático II: ¢ 197,500

Profesional en Informática I: ¢ 197,500

Profesional en Informática II: ¢ 232,000

Profesional en Informática III: ¢ 252,000

ARTÍCULO 68. De los reconocimientos por formación académica

A efecto de promover la formación académica de sus trabajadores, el Cuerpo de Bomberos dará continuidad al régimen de reconocimientos por estudio y a ese efecto el colaborador que presente a la Unidad de Talento Humano cualquiera de los títulos que a continuación se detalla, correlativamente recibirá los siguientes reconocimientos mensuales:

• Master Universitario	₡13,000
• Licenciatura Universitaria	₡11,000
• Bachiller Universitario	₡ 9,000
• Diplomado de Bomberos	₡ 7,500
• Diplomado en emergencias médicas	₡ 7,500
• Técnico en Emergencias Médicas o Perito en seguros	₡ 7,500
• Cursos especializados de bomberos	₡ 4,500

00404

ARTICULO 69.

Por disposición del artículo 40 de la Ley 9635, el Cuerpo de Bomberos no prevé reconocimientos salariales por concepto de "discrecionalidad o confidencialidad", tampoco remuneración alguna por acumulación de años de servicio distinta de las anualidades.

ARTICULO 70.

Ningún salario total podrá ser superior al salario total del Director General. Queda a salvo de lo anterior, el exceso producto de las anualidades acumuladas.

CAPÍTULO XI

ANUALIDADES, DEDICACION EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN

00405

ARTÍCULO 71. Anualidades

Respecto de los funcionarios que ingresaron a la Organización antes del 1° de febrero del 2016, éstos continuarán percibiendo un monto nominal fijo por concepto de las anualidades acumuladas al 18 de diciembre del 2018. En adelante y correspondiendo la Ley 9635, las siguientes anualidades sólo se reconocerán previa evaluación satisfactoria de desempeño.

El reconocimiento de anualidades se ajustará a lo siguiente:

- a) El trabajador percibirá el salario base correspondiente al puesto, más las anualidades acumuladas y otros componentes que define esta Convención, lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 9635. Asimismo, y según dispone dicha norma, en adelante, el reconocimiento de futuras anualidades estará sujeto a la calificación muy bueno y excelente la evaluación anual de desempeño, el cual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.
- b) Cuando ocurra un ascenso, el trabajador tiene derecho a recibir el salario base del nuevo puesto más las anualidades acumuladas y el resto de componentes adquiridos.
- c) 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.

ARTÍCULO 72. De la dedicación exclusiva

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual, que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público, por un tiempo expresamente definido no ejerza liberalmente su profesión relacionada con el cargo que motive la referida necesidad institucional.

La compensación económica por concepto de dedicación exclusiva se ajustará a lo dispuesto en la Ley 9635 según lo siguiente:

1. Un 25 % (veinticinco por ciento) del salario base para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
2. Un 10 % (diez por ciento) del salario base para los profesionales con el nivel de bachiller universitario

Sin excepción, la Administración acreditará en cada caso, la necesidad institucional para suscribir el contrato de dedicación exclusiva que corresponda, así mismo, deberá verificar de antemano, el cumplimiento pleno de los respectivos requisitos legales y académicos.

La vigencia de los contratos de dedicación exclusiva no será menor de un año, ni mayor de cinco, sin perjuicio de sucesivas prórrogas bajo el mismo parámetro de extensión en el tiempo, lo anterior después de revisadas y analizadas las condiciones existentes y declarada la necesidad de continuidad, todo lo cual asentará la Unidad de Talento Humano mediante la respectiva y razonada resolución administrativa.

En aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, sustituciones, reemplazos o alguna otra figura distinta a una contratación por tiempo indeterminado, los contratos de dedicación exclusiva se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento. En estos casos, el trabajador se comprometerá a no ejercer liberalmente su profesión durante el tiempo que se extienda la contratación.

Para todos los casos quedan a salvo de restricción, los supuestos en que el trabajador, después de su jornada laboral, dedique tiempo a la docencia en cualquier establecimiento de enseñanza hasta un máximo de un cuarto de tiempo o bien, ejercer su profesión, cuando se trate de intereses personales o de familiares hasta en tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Respecto de los colaboradores que se encuentran afectos a contratos de dedicación exclusiva suscritos antes del 18 de diciembre del 2018, dicha contratación se regirá por lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento de la Ley 9635 y el transitorio XXVIII de la misma ley, serán prorrogados cuando sea necesario manteniendo sus originales condiciones.

Para el caso de profesionales en Ciencias Médicas que opten por acogerse al presente régimen de Dedicación Exclusiva, el Cuerpo de Bomberos reconocerá un porcentaje adicional a su salario en complemento al porcentaje total que actualmente recibe por concepto de los beneficios de Dedicación Consulta Externa, Dedicación Exclusiva para Farmacéuticos y sus respectivas bonificaciones, contemplados en la Ley 6836 del 22 de diciembre de 1982 titulada "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 referida Ley 6836. Sumados los montos individuales de los beneficios anteriores, en ningún momento excederán el 55 % (cincuenta y cinco por ciento) del salario base del profesional; lo anterior con el fin de que exista equidad con respecto al resto de los profesionales que reciben beneficios similares.

Los trabajadores que se acojan al Régimen de Dedicación Exclusiva podrán renunciar a él siempre que así lo comuniquen por escrito a la Unidad de Talento Humano con tres (3) meses de anticipación.

ARTÍCULO 73. De la prohibición

El régimen de prohibición estará sujeto a la legislación establecida en la Ley 9635 con las excepciones referidas en el artículo 10 del reglamento del Título III de dicha Ley.

CAPÍTULO XII
DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

00407

ARTÍCULO 74. Del Sistema de Evaluación de Desempeño

Se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño para todos los funcionarios del Cuerpo de Bomberos, cuyo objetivo primordial es verificar el fiel cumplimiento de funciones y la detección de debilidades. Dicha evaluación se realizará con una periodicidad anual, según se dispone en el capítulo VI del título III de la ley 9635.

ARTÍCULO 75. De la metodología, sistema y parámetros

La Jefatura inmediata realizará la Evaluación de Desempeño de conformidad con la metodología, sistema y parámetros que establezca el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. La Unidad de Talento Humano preparará el informe final de evaluación y lo remitirá a la Dirección General.

ARTÍCULO 76. De los trabajadores a prueba

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

En estos casos, para optar por el nombramiento en firme, deberán obtener una calificación igual o superior a "Muy Bueno" en cada una de las variables analizadas y cumplir con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 39.

ARTÍCULO 77. De la fase recursiva

En caso de disconformidad con la evaluación, el colaborador podrá recurrir la misma en primera instancia ante su evaluador. Si luego de recurrida la evaluación se mantienen las mismas condiciones, el colaborador podrá someter su inconformidad ante el superior inmediato del evaluador para su ulterior resolución, sin perjuicio de acceder a la revisión del asunto ante la Junta Asesora de Relaciones Laborales cuando los recursos hayan sido rechazados.

ARTÍCULO 78. De los plazos para presentar los recursos de revocatoria y apelación

El recurso de revocatoria se presentará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del resultado de la evaluación, acompañando al mismo, la documentación que justifique la disconformidad. El evaluador contará con cinco (5) días hábiles para resolver.

Respecto del recurso de apelación, el mismo se presentará ante el superior inmediato del evaluador dentro del quinto día hábil siguiente a la fecha de notificado el resultado del recurso de revocatoria. Este recurso será resuelto dentro del quinto día hábil siguiente.

ARTÍCULO 79. De la participación de la Junta Asesora de Relaciones Laborales

En caso de resultar infructuosos los recursos de revocatoria y apelación, el colaborador podrá elevar a conocimiento de la Junta Asesora de Relaciones Laborales el asunto, que emitirá como corresponde, la respectiva recomendación no vinculante a la instancia que rechazó el recurso de apelación.

CAPÍTULO XIII
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DE LOS FUNCIONARIOS

00408

ARTÍCULO 80. Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Cumplir la jornada de trabajo y horario al que estén afectos. El funcionario que no pueda asistir al trabajo por cualquier causa, notificará sin demora a la Jefatura de su Dependencia o al encargado de área 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, tomándose en consideración la condición que tiene el funcionario o los familiares para presentar la documentación de respaldo
2. Cumplir, con la mayor diligencia y buena voluntad, las órdenes de sus jefes estrictamente relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que se desempeña.
3. Aplicar el esfuerzo y dedicación necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Someterse a las pruebas toxicológicas que establezca el Cuerpo de Bomberos. Lo anterior de conformidad con la normativa interna que en específico se ocupa de este tema.
5. Colaborar en su trabajo a cualquiera de los demás trabajadores cuando su jefe, o quien lo represente, lo indique.
6. Atender con diligencia, corrección y cortesía al público.
7. Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.
8. Portar el uniforme conforme reglamentariamente esté dispuesto.
9. Guardar la más absoluta reserva sobre las operaciones, negocios y actuaciones del Cuerpo de Bomberos y cualquier información derivada del servicio brindado.
10. Sujetar su comportamiento al Código de Ética Corporativo.
11. Ser disciplinado, respetuoso y cortés con sus jefes, compañeros y público. Esta obligación también comprende, el deber del colaborador de no conducirse en forma abiertamente inmoral durante sus labores, ni acudir a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra sus jefes, compañeros y público.
12. Cuidar los bienes propiedad o al servicio de la Organización.
13. Hacer buen uso de los sistemas informáticos y la información cuya custodia le haya sido encomendada o su uso permitido.
14. Observar buena conducta y correctas costumbres dentro y fuera del Cuerpo de Bomberos.

15. 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 afectados o amenazados.
16. Informar a la Unidad de Talento Humano y al jefe, cualquier cambio de domicilio, estado civil y demás datos necesarios para mantener el prontuario actualizado.
17. Informar al jefe sin demora, cualquier irregularidad que conozca relacionada con el funcionamiento de la Organización.
18. Defender a la Organización moral y materialmente.
19. Respetar el régimen democrático que establece la Constitución Política.
20. Portar la identificación institucional correspondiente durante la jornada laboral. Quedan a salvo de esta obligación, los bomberos durante la atención de emergencias.
21. Informar a la jefatura inmediata, el ingreso de cualquier arma distinta de las que sean necesarias para la prestación del servicio institucional, al efecto ofrecerá la descripción y ubicación del arma, todo ello en consideración a lo dispuesto en la Ley 7530 titulada "Ley de Armas y Explosivos" y lo señalado en el Código Penal.
22. Será responsabilidad de las jefaturas, solicitar de los colaboradores, la justificación inmediata de llegadas tardías, omisiones de marca y ausencias.

Respecto a los Bomberos, particularmente están obligados a:

23. Prestar servicio a las personas en casos de incendio, inundación o cualquier otro estado de emergencia.
24. Durante las horas diurnas de su jornada ordinaria de trabajo, mantener en orden y buen estado de funcionamiento, uso y limpieza, las unidades vehiculares, maquinaria, planta física, equipos y herramientas de la Estación, así como realizar todo tipo de funciones que se consideren necesarias para el desempeño diligente de su labor propia como Bomberos.
25. Mantenerse actualizado en cuanto a conocimientos generales de la labor de la Organización, así como los conocimientos generales, esenciales y particulares del puesto que desempeñe, lo anterior a partir del material que le facilite la Organización como material de apoyo.
26. Salvo funciones propias de su cargo, no están obligados a responder en condiciones tales como huelgas, motines, rebeliones y otras manifestaciones de características similares.
27. Prestar el servicio con el uniforme completo y correcto, según la normativa interna.
28. Portar el Equipo de Protección Personal (EPP) conforme a las normas de seguridad correspondiente.
29. En caso de que se pierda o deteriore parcial o totalmente el equipo de protección personal, el bombero deberá reportar de inmediato la situación al jefe directo.

30. Concurrir a los lugares que indiquen las llamadas por incendio o cualquier otra emergencia, salvo razones impeditivas muy justificadas.
31. Rendir cuentas cuando se les pida, sobre materiales, equipo y otros valores que el Cuerpo de Bomberos le haya entregado.
32. No utilizar unidades, maquinaria, equipo, materiales y herramientas del Cuerpo de Bomberos en actividades ajenas a este.
33. Obedecer con prontitud las órdenes de sus superiores inmediatos prevaleciendo los intereses del servicio.
34. Acatar estrictamente el régimen disciplinario vigente así como las modificaciones que en el futuro se establezcan por Convención Colectiva.
35. Participar en los cursos prácticos y en las sesiones de entrenamiento que por disposición de la jefatura deban realizarse durante la jornada laboral.
36. Asistir a las capacitaciones establecidas en su Plan de Trabajo, programadas dentro de la Jornada Laboral.
37. Devolver el equipo de protección personal cuando deje de prestar servicio como bombero operativo.

ARTÍCULO 81. De las prohibiciones a los trabajadores

Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Distraer tiempo laboral para dedicarlo a asuntos ajenos a la Organización.
- b) Ausentarse del trabajo salvo que medie causa justificada sobrevenida o previo permiso del Jefe.
- c) Desempeñar cargos contrarios a la dignidad de su posición en el Cuerpo de Bomberos o que perjudiquen el rendimiento de su trabajo. De igual manera, hacer uso de su influencia cuando ocupen cargos fuera del Cuerpo de Bomberos, para perjudicar, en cualquier forma, a los compañeros de trabajo.
- d) Recibir gratificaciones monetarias o cualquier otro tipo de dádivas por razón de los servicios prestados como trabajador de la Organización o que emanen de su condición como tal, según lo estipula la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito de la Función Pública y su reglamento.
- e) Participar en especulaciones y juegos de azar prohibidos por ley.
- f) Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier otra condición que le limite o impida realizar las funciones que le correspondan.
- g) Portar armas durante las horas de labor, salvo aquellos que, por razón de su cargo, estén autorizados para portarlas.

- h) Recoger contribuciones o efectuar rifas de cualquier naturaleza entre el personal del Cuerpo de Bomberos. Quedan a salvo, aquellas que autorice la Dirección General, las cuales se ajustarán a los procedimientos y reglas que esa instancia dicte.
- i) Revelar información institucional de carácter confidencial.
- j) Fumar dentro de las instalaciones del Cuerpo de Bomberos o durante el periodo de tiempo que porte el uniforme.
- k) Mantener conversaciones innecesarias con compañeros o extraños; así mismo, el uso de dispositivos móviles o cualquier medio de comunicación electrónica en perjuicio de su labor.
- l) La copia y salida de la Organización de información institucional sin la autorización expresa y formal de la jefatura correspondiente o de las dependencias a las que tal control se delegue. Además, la instalación y utilización de programas informáticos cuya licencia de uso no pertenece a la Organización.
- m) Permitir el uso de su clave de acceso a los sistemas informáticos por otra persona, sea esta ajena o no a la Institución.
- n) Utilizar un carné institucional ajeno o consentir que otra persona utilice el carné institucional asignado.
- o) Utilizar el acceso a Internet para asuntos ajenos a la labor organizacional.
- p) Ofender, difamar y/o agredir compañeros.
- q) Ejercer profesionalmente en aquellas ocasiones o circunstancias que impliquen conflicto de intereses con el Cuerpo de Bomberos.

Respecto de los Bomberos, particularmente se les prohíbe:

- r) Comprar, vender, permutar, reparar, recargar o disponer indebidamente del equipo de prevención y extinción de 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 como tales o comprometer, de cualquier forma, a la Institución.
- s) Arrojar atribuciones que no les corresponden.
- t) Presentarse tardíamente al servicio regular o a los actos para los cuales se les convoque.

**CAPÍTULO XIV
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

00412

ARTÍCULO 82. Tipos de faltas y sanciones

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

a) Faltas gravísimas:

Suspensión sin goce de salario de dieciséis (16) a treinta (30) días naturales o despido sin responsabilidad patronal.

b) Faltas graves:

Suspensión sin goce de salario de seis (6) a quince (15) días naturales.

c) Faltas leves:

Amonestación escrita o suspensión sin goce de salario de uno (1) a cinco (5) días naturales.

La clasificación de la falta dependerá entre otros de los siguientes criterios:

- La gravedad de la infracción.
- La amenaza o el daño causado.
- La culpa.
- La duración de la conducta.
- La reincidencia del (de la) infractor (a).
- La existencia de situaciones atenuantes o agravantes.

ARTÍCULO 83. Otras responsabilidades

Las sanciones y responsabilidad que se dispongan en el ámbito laboral por una falta determinada, serán independientes de las sanciones y responsabilidad que eventualmente dicha falta derive para el trabajador en el ámbito civil y/o penal.

ARTÍCULO 84. Del informe de la Auditoría

Cuando la Auditoría a partir de los elementos probatorios correspondientes determine la presunta comisión de irregularidades por parte de algún funcionario, ésta trasladará a la Unidad de Talento Humano la información a partir del cual se abrirá la respectiva investigación administrativa.

ARTÍCULO 85. Suspensión y traslado temporal.

En casos calificados y atendiendo la gravedad de los hechos que se investiguen, la Administración podrá trasladar o bien, suspender con goce de salario al trabajador, lo anterior hasta que el procedimiento administrativo finalice o cuando a criterio del Órgano Director dicha medida cautelar resulta innecesaria.

ARTÍCULO 86. De la solicitud de remoción del trabajador

La Unidad de Talento Humano podrá solicitar a la Dirección General la remoción de un trabajador cuando determine:

- a) Que dicho trabajador, al celebrar el contrato de trabajo indujo a error al Cuerpo de Bomberos, acreditando falsamente, tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee o bien.
- b) Que dicho trabajador presentó referencias y/o atestados personales falsos.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá a la Jefatura inmediata, solicitar la remoción de un trabajador que durante la ejecución de sus funciones, claramente resulte incapaz para realizar las labores para las cuales fue contratado.

ARTÍCULO 87. De las ausencias injustificadas

Se considerará ausencia injustificada, la inasistencia carente de un descargo de recibo a un día completo de labor. También se considerará ausencia injustificada, la llegada al recinto de trabajo después de quince (15) minutos de la hora de entrada, sin que al efecto medie justificación alguna a satisfacción de la respectiva Jefatura inmediata. Las ausencias injustificadas generarán como en derecho corresponde, la respectiva deducción salarial.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, la inasistencia o llegada tardía, podrán ser justificada si y solo si, las razones son de recibo para la jefatura inmediata del infractor, lo anterior dentro del tercer día siguiente a la ocurrencia del hecho correspondiente. Tomándose en consideración la condición que tiene el funcionario o los familiares para presentar la documentación de respaldo.

ARTÍCULO 88. Sanción por ausencias

De conformidad con los reportes de asistencia que emita mensualmente la Unidad de Talento Humano y sin perjuicio de aplicar gradualidades más severas por razón de reincidencia, las ausencias no justificadas que se produzcan durante un mes calendario se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por una ausencia suspensión hasta por 2 (dos) días.
- b) Por 2 (dos) ausencias consecutivas o más de 2 (dos) en días alternos, despido sin responsabilidad patronal.

Las anteriores reglas también aplicarán por inasistencia injustificada a convocatorias oficiales o de orden judicial, éstas últimas relacionadas con la Organización.

ARTÍCULO 89. Sanción por llegadas tardías u omisión de marca

De conformidad con los reportes de asistencia que emita mensualmente la Unidad de Talento Humano o los registros de los sistemas informáticos internos, sin perjuicio de aplicar gradualidades más severas por razón de reincidencia, las llegadas tardías y omisiones de marca, ambas injustificadas, que se produzcan durante un mes calendario, de forma continua o discontinua, se sancionarán de la siguiente forma:

- a) De 1 (una) a 3 (tres), amonestación escrita.
- b) Por 4 (cuatro), suspensión hasta por 2 (dos) días.
- c) Por 5 (cinco), suspensión hasta por 6 (seis) días.
- d) Por 6 (seis), suspensión hasta por 8 (ocho) días.
- e) Por más de 6 (seis), se considerará falta gravísima.

ARTÍCULO 90. Suplantación de identidad

El trabajador que dolosamente y por cuenta ajena, marque o registre, ingresos o egresos de asistencia, incurrirá en falta grave y será acreedor de 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 funcionario marque o registre por él entradas o salidas laborales.

En ambos casos y por la naturaleza de la sanción, la Unidad de Talento Humano abrirá el procedimiento disciplinario correspondiente. En caso que el Órgano Director recomiende el despido el asunto se elevará a la Dirección General para su decisión final.

ARTÍCULO 91. Del abandono de trabajo y su sanción disciplinaria

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

Para calificarlo como tal, el abandono de trabajo no necesariamente implica que el trabajador salga del lugar donde presta sus servicios, bastará, que de modo evidente, abandone las funciones que le corresponden aún dentro de la sede laboral, lo anterior siempre y cuando no exista justificación de recibo a juicio de la jefatura respectiva.

El abandono del trabajo sin causa justificada se sancionará según prevén concomitantemente, los artículos 72 y 81 inciso (i), del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 92. Otras infracciones

Además de las infracciones laborales que en esta Convención Colectiva expresamente califican como faltas graves y gravísimas, también ostentan esa condición, las infracciones previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo y en razón de ello se encuentran afectas a las sanciones previstas en el anterior artículo 83.

ARTÍCULO 93. De la infracción al inciso f) del artículo 81 convencional

La conducta prevista en el inciso f) del artículo 81 de la presente Convención Colectiva, se sancionará de la siguiente forma:

- a.) Amonestación escrita por la primera infracción.
- b.) Despido sin responsabilidad patronal en caso de reincidencia.

No obstante y solo respecto de infracciones por efecto de bebidas alcohólicas, las referidas calificación y sanción no aplicarán para el funcionario que acredite mediante certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, que se trata de un enfermo alcohólico. En tal caso, el infractor se someterá a los tratamientos que prescriban las instituciones correspondientes, so pena en caso de no someterse a dichos tratamientos, de perder dicha consideración, luego de lo cual quedaría expedita la vía para ser sancionado conforme dispone el inciso i.) del artículo 81 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO XV
DEL DEBIDO PROCESO

00415

SECCIÓN PRIMERA
GENERALIDADES

ARTÍCULO 94. Competencia

Corresponde a la Dirección General a través de la Unidad de Talento Humano, la tramitación de los procedimientos disciplinarios. Sin embargo, vía excepción, dicha Unidad podrá delegar en la jefatura de Unidad o de Estación que corresponda, la instrucción de procedimientos disciplinarios cuando preliminarmente se estime, que la eventual sanción a imponer no excede de cinco (5) días de suspensión. En estos casos, las referidas jefaturas podrán solicitar a la Unidad de Talento Humano, la eventual delegación de la acción administrativa, acompañando al efecto, la investigación preliminar correspondiente o la prueba con la que se cuente.

El resultado de los procedimientos administrativos que impliquen suspensión sin goce de salario hasta por cuatro (4) días solo serán del conocimiento de la Junta Asesora de Relaciones Laborales, si el funcionario investigado lo solicita, para todos los demás casos, el traslado a dicha Junta será obligatorio.

Salvo la orden de despido, que por disposición del artículo 56 del Reglamento a la Ley 8228 se encuentra reservada para la Jefatura de la Dirección General, para el resto de sanciones, la imposición y la ejecución de las mismas serán responsabilidad de la Unidad de Talento Humano.

SECCIÓN SEGUNDA
DE LA TRAMITACIÓN DEL DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 95. De la normativa aplicable a los procedimientos administrativos

Sin excepción, las investigaciones administrativas se nutrirán de los postulados que gobiernan el Debido Proceso, lo previsto en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública y las normas que concomitantemente resulten útiles para el descubrimiento de la verdad real de los hechos.

ARTÍCULO 96. Prescripción

El plazo de un mes previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo para que el Cuerpo de Bomberos discipline las faltas en que incurra un colaborador se interrumpe con la notificación de la apertura del expediente administrativo.

ARTÍCULO 97. Sobre el plazo del procedimiento administrativo

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 Órgano Director, mediante resolución motivada, bien podrá ampliar dicho plazo por dos meses más, lo anterior antes de que expire el plazo original de dos meses..

ARTÍCULO 98. De la suspensión del procedimiento administrativo

El curso del procedimiento administrativo podrá suspenderse cuando existan causas que así lo ameriten y sean de recibo del Órgano Director, que serían por fuerza mayor o por cualquier otra que el Órgano no ha podido realizar los actos dentro de los plazos respectivos.

Durante el tiempo que dure la suspensión no se computarán los términos de prescripción o caducidad del proceso.

00416

ARTÍCULO 99. De las excepciones procesales y materiales

Las excepciones procesales y materiales previstas en el artículo 37 del Código Procesal Civil podrán plantearse aun antes de que concluya la evacuación de la prueba ofrecida. Salvo criterio en contrario debidamente fundamentado por el Órgano Director, dichas defensas bien podrán ser resueltas al final de proceso.

ARTÍCULO 100. De los recursos ordinarios

La fase recursiva de los procedimientos administrativos, se ajustará a lo previsto en el Capítulo Primero del Título Octavo del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 101. De las nulidades procesales

De conformidad con las normas generales del Derecho Procesal, las nulidades podrán plantearse dentro de los cinco días hábiles siguientes de producidas o del conocimiento efectivo del funcionario.

Cuando se trate de un vicio esencial en la marcha del procedimiento, el Órgano Director —aun de oficio— subsanará lo correspondiente para que se siga el curso normal del proceso.

ARTÍCULO 102. Del decreto de nulidad

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 que corresponda sin perjuicio de los demás actos procesales.

La resolución que decrete una nulidad indicará puntualmente, a cuáles actos alcanza, cuáles deben repetirse o cuales deben rectificarse. En ese sentido, la resolución también declarará las diligencias procesales que sean necesarias para subsanar la investigación.

ARTÍCULO 103. Del rechazo de la nulidad

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.

ARTICULO 104. Sobre la participación de la Junta Asesora de Relaciones Laborales respecto de procedimientos disciplinarios.

El plazo de prescripción previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo también se interrumpirá, cuando a la Junta Asesora de Relaciones Laborales le sea elevado el resultado de un procedimiento disciplinario, ésta le dará audiencia al funcionario investigado para que si a bien lo tiene, se presente a dicha Junta a exponer lo que crea necesario.

La Junta Asesora de Relaciones Laborales contará con un mes calendario a partir del momento de recibir el expediente correspondiente, para emitir la recomendación que posteriormente deba remitir a la instancia que deba sancionar.

Respecto de dicha recomendación, el funcionario investigado bien podrá solicitar revisión de la misma, lo anterior dentro del tercer día hábil después de comunicada a éste último su existencia.

ARTICULO 105. Del plazo para disciplinar

La Dirección General, a través de la Unidad de Talento Humano o la jefatura que corresponda, deberán disciplinar al funcionario infractor dentro del mes calendario siguiente a la terminación del respectivo procedimiento administrativo.

CAPÍTULO XVI

DE LA DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL

SECCIÓN PRIMERA - DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 106. Discriminación

En correspondencia al artículo 33 de la Constitución Política y el Título Octavo del Código de Trabajo, es responsabilidad del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, promover un ambiente libre de discriminación. En razón de lo anterior, su Administración Superior no tolerará de sus colaboradores bajo circunstancia alguna, conductas que evidencien discriminación de cualquier naturaleza. Si así fuese, instruirá el proceso disciplinario correspondiente para definirse la sanción que amerite.

SECCIÓN SEGUNDA – HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 107. Del acoso u hostigamiento sexual

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 7476 y la normativa interna correlacionada con el tema de hostigamiento sexual en el empleo, en el Cuerpo de Bomberos se prohíbe y sanciona cualquier conducta que evidencie acoso u hostigamiento sexual con ocasión de la relación laboral.

ARTÍCULO 108. De los escenarios de acoso sexual

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, cualquier conducta libidinosa reiterada e indeseada por quien la recibe, que afecte alguno o varios de los siguientes aspectos:

- a) Las condiciones materiales de empleo.
- b) El desempeño y cumplimiento laboral.
- c) El estado general de bienestar personal.

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

ARTÍCULO 109. Comportamientos de acoso sexual

El acoso sexual se distinguirá por medio de los siguientes comportamientos:

- a.) Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
 - i. Promesa implícita o expresa de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - ii. Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
 - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- b.) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- c.) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien las reciba.

ARTÍCULO 110. Garantías para la víctima de hostigamiento sexual.

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

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por causa justificada. En estos casos, se instruirá el procedimiento administrativo correspondiente y en caso de acreditarse la causal de despido, el asunto se trasladará al Ministerio de Trabajo para cumplir lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 7476.

ARTÍCULO 111. Del Procedimiento de denuncias

El trámite de denuncias por hostigamiento sexual se ajustará a lo previsto en la Ley 7476 y el Reglamento Interno para el Trámite de denuncias por acoso u hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 112. Denuncia ante los Tribunales de Trabajo

Luego de cerrada la investigación administrativa que corresponda por hostigamiento sexual, quien no esté satisfecho con el resultado de la misma podrá presentar la acción que considere pertinente ante el Tribunal de Trabajo que corresponda, lo anterior dentro del término de prescripción previsto en el artículo 38 de la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

SECCIÓN TERCERA – ACOSO LABORAL**ARTÍCULO 113.** Acoso Laboral: Conductas, acciones y comportamientos

Las conductas, acciones y comportamientos que un funcionario aluda como acoso laboral en su contra, serán denunciadas y sustanciadas ante la Unidad de Talento Humano para su respectiva valoración y eventual apertura de la investigación administrativa que corresponda.

ARTÍCULO 114. De los tipos de acoso laboral

Entre los tipos de acoso laboral se distinguen los siguientes:

- Acoso laboral vertical descendente: Es el acoso que realiza un funcionario que se encuentra en un cargo superior sobre otro que ostente un cargo inferior.
- Acoso laboral horizontal: Es el acoso que se produce entre funcionarios del mismo nivel.
- Acoso laboral vertical ascendente: Es el acoso que realiza un funcionario que se encuentra en un cargo inferior sobre otro que ostente un cargo superior.

ARTÍCULO 115. Asesoría y orientación

La Unidad de Talento Humano brindará asesoría y orientación a los funcionarios que consideren estar afectados a una situación de acoso laboral, con el fin de verificar su eventual existencia y las acciones a seguir.

ARTÍCULO 116. De las denuncias temerarias, falsas o abusivas

Quien denuncie falsamente discriminación u hostigamiento laboral y/o sexual, se expondrá a ser acusado en la vía penal por incurrir en faltas contra el honor por difamación, injuria o calumnia.

CAPÍTULO XVII
SEGUROS, JUBILACIÓN
Y BENEFICIOS POR ENFERMEDAD

00419

ARTÍCULO 117. Del seguro colectivo

Quienes se desempeñen como funcionarios del BCBCR estarán amparados por un seguro colectivo de vida, cuyo costo asumirá el Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 118. Seguros

Los trabajadores en quienes concurren los elementos de asegurabilidad exigidos por el Instituto Nacional de Seguros, podrán obtener una Póliza de Seguro de Vida y/o Accidentes con dicho ente, cuyo costo sufragarán, por iguales partes, el Cuerpo de Bomberos y el trabajador. En ese sentido, la contribución del Cuerpo de Bomberos no excederá 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.

ARTÍCULO 119. Preaviso y cesantía por declaratoria de incapacidad total y permanente para el trabajo.

El Cuerpo de Bomberos reconocerá el preaviso y la cesantía correspondientes al trabajador a quien la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, declaren con incapacidad total y permanente para el trabajo.

ARTÍCULO 120. Pago de subsidio por incapacidad temporal

Los reconocimientos de incapacidades temporales se regirán por lo siguiente:

- a) Incapacidades bajo el Régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S): Durante los tres primeros días de incapacidad, el Cuerpo de Bomberos reconocerá un 95% del salario como subsidio por incapacidad. A partir del cuarto día de incapacidad, Bomberos cancelará un subsidio de incapacidad equivalente al 40% del salario del colaborador, en cuanto al restante 60% del subsidio de incapacidad, éste será cancelado por parte de la C.C.S.S.
- b) Incapacidades bajo el Régimen de Riesgos del Trabajo (R.T.): El Cuerpo de Bomberos cancelará el 100% del subsidio de la incapacidad, sin perjuicio del reembolso que efectúe el régimen de riesgos de trabajo por el porcentaje correspondiente.
- c) Incapacidades bajo el Régimen del Seguro Obligatorio de Automóviles (SOA): Durante el periodo de incapacidad aplicara lo establecido en la Ley de Transito por Vías Públicas terrestres y seguridad vial.

ARTICULO 121.

El Cuerpo de Bomberos no despedirá a un trabajador que se encuentra incapacitado, salvo que exista causal de despido.

ARTÍCULO 122. Contribuciones por fallecimientos

En caso de defunción de padres, sean estos biológicos, adoptivos o de crianza, en ese mismo orden y excluyentes entre sí, hijos, cónyuge o compañera (o), este último supuesto en ausencia del conyugue, el Cuerpo de Bomberos ayudará al trabajador con la suma de ¢600.000 (seiscientos mil colones).

En caso de defunción del trabajador, el Cuerpo de Bomberos ayudará con ¢600.000 (seiscientos mil colones) a favor de la persona que acredite haberse hecho cargo de los gastos fúnebres.

**CAPÍTULO XVIII
PRESTACIONES LEGALES**

00421

ARTÍCULO 123. De la renuncia o despido sin justa causa

Tanto el Cuerpo de Bomberos como cualquier trabajador (a) podrán ponerle término al contrato de trabajo sin justa causa.

ARTÍCULO 124. De la comunicación del despido con responsabilidad patronal

La notificación de despido con responsabilidad patronal se hará en un recinto privado, con el propósito de garantizar al hasta entonces funcionario, 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.

ARTÍCULO 125. Del preaviso por despido sin justa causa o renuncia

El preaviso por despido sin justa causa o renuncia, se ajustará a lo previsto en el artículo 28 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 126. Del pago de auxilio de cesantía por despido sin justa causa

El pago de auxilio de cesantía por despido sin justa causa, se ajustará a lo previsto en el artículo 29 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 127. De la reserva por prestaciones legales

Para asumir las obligaciones que esta Convención Colectiva dispone en relación con el pago del auxilio de cesantía, el Cuerpo de Bomberos mantendrá la reserva que cubrirá el pasivo total que mantenga por ese concepto, lo anterior según los registros de los Estados Financieros.

Para mantener esta reserva, el Cuerpo de Bomberos realizará una actualización mensual de la misma, lo anterior de conformidad con el respectivo estudio financiero.

Dicha reserva estará exclusivamente destinada para el pago del auxilio de cesantía de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos cubiertos por esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 128. Del cálculo del auxilio de cesantía

La indemnización que corresponda se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el ex trabajador durante los últimos seis (6) meses de su relación laboral o la fracción menor resultante si no hubiere ajustado este plazo.

ARTÍCULO 129. De los derechos adquiridos

A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas n.º 9635 y su Reglamento del Título III referente al Empleo Público, el Cuerpo de Bomberos respetará los derechos adquiridos en cuanto a los años ya acumulados de cesantía para la indemnización, en un máximo de ocho (8) años.

ARTÍCULO 130. De los límites y condiciones

A los trabajadores que ingresaron a la Organización después del 31 de diciembre de 1983 y hubieren prestado servicio en otras instituciones públicas, se les pagará auxilio de cesantía conforme a los siguientes límites y condiciones:

- a) Que no hayan recibido el pago de prestaciones laborales en la Institución Pública de donde proceden. Para ello, la Unidad de Talento Humano requerirá una certificación en la que conste tal circunstancia al momento de su ingreso.
- b) Que la interrupción de la prestación del servicio no sea mayor a seis (6) meses.

Para determinar el salario mensual que servirá de base para pagar la indemnización aquí prevista, se aplicarán las reglas que contiene el artículo 121 de esta Convención. En estos casos se aplica el límite máximo de ocho (8) años de antigüedad, considerable para efectos del cálculo de pago de la cesantía, según lo dispuesto en el artículo 126.

CAPÍTULO XIX
DEL SINDICATO

00423

ARTÍCULO 131. Del fuero sindical

Durante el transcurso de su gestión y hasta por tres años después de finalizada la misma, los miembros de la Junta Directiva de SICOBO y los integrantes de la Junta Asesora de Relaciones Laborales, no serán despedidos sin justa causa.

En el caso de los representantes sindicales, éstos gozarán de dicho fuero sindical durante su ejercicio como tales y hasta 6 meses después de finalizar su nombramiento. Al efecto, la Junta Directiva de SICOBO comunicará a la Unidad de Talento Humano, durante los dos primeros meses de su gestión, la nómina actualizada de representantes amparados bajo este artículo. Lo anteriormente establecido no será de aplicación a quienes renuncien a su representación o que sean destituidos de su ejercicio sindical por disposición del propio SICOBO.

En caso de que los Tribunales de Trabajo resuelvan en firme, que el despido de cualquiera de los anteriores funcionarios fue con responsabilidad patronal, el Cuerpo de Bomberos tendrá que pagar, además de las prestaciones legales, la indemnización que eventualmente establezcan los tribunales de trabajo.

ARTÍCULO 132. Del respeto a la labor sindical

El Cuerpo de Bomberos reitera su respeto a la libertad sindical conforme a los principios y disposiciones que gobiernan esta materia, motivo por el cual, hacia lo interno de la Organización se excluye, toda idea y práctica que en alguna forma implique represalia o persecución sindical producto de la afiliación y/o dirigencia relacionadas a SICOBO. En ese sentido, el Cuerpo de Bomberos se compromete a no ejercer algún tipo de presión o halagos con el objeto de desmotivar la afiliación a SICOBO o bien, para que no se use su representación y asesoría, ni tampoco intervenir en el proceso electoral sindical ni tomar partido por alguna de las tendencias.

En forma correlativa los trabajadores se obligan a ejercer correctamente sus derechos sindicales dentro de los cánones de la legalidad y el respeto mutuo.

ARTÍCULO 133. De la atención a SICOBO

El Presidente del Consejo Directivo y la jefatura de la Dirección General, ambos del Cuerpo de Bomberos, se comprometen a recibir y escuchar a la brevedad posible, a los miembros del Directorio de SICOBO que se ocupen de tratar asuntos atinentes a las relaciones obrero-patronales.

ARTÍCULO 134. Atención de correspondencia

Ambas partes convienen en contestar por escrito, dentro del término máximo de diez (10) días hábiles, la correspondencia que por relaciones laborales, sindicales o asuntos económico-sociales, se crucen entre sí. Respecto de los acuerdos que eventualmente se adopten producto de los asuntos que hayan sido conocidos a través de correspondencia, las partes se obligan a comunicar el grado de avance o realización de los mismos, en un plazo que no excederá quince (15) días hábiles. Quedan a salvo de dicho plazo, aquellos acuerdos que por su naturaleza sea imposible atender en ese tiempo y así se comunique a la otra parte.

ARTÍCULO 135. De las facilidades de comunicación

El Cuerpo de Bomberos facilitará los medios de comunicación necesarios para que SICOBO pueda realizar las gestiones sindicales que corresponda.

ARTÍCULO 136. Garantías para el Directorio

El Cuerpo de Bomberos se compromete a aguardar consideración y atención debida, a los miembros del Directorio de SICOBO, así como a los representantes y/o delegados de los trabajadores en todas las dependencias; así mismo y de conformidad con la disponibilidad material, brindar al Directorio, las facilidades necesarias para el cumplimiento de su gestión, en tanto no afecten el buen servicio público, también se permitirá el libre acceso a los diferentes centros de trabajo, incluso en horas no laborables, a los miembros del Directorio, al amparo de las disposiciones internas sobre ese particular.

ARTÍCULO 137. De la sede de SICOBO

El Cuerpo de Bomberos se compromete a proveer a SICOBO de sede apropiada, cuya ubicación se definirá por mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 138. De los permisos para gestión sindical

A efectos de su gestión sindical, el Cuerpo de Bomberos concederá a los dirigentes de SICOBO los siguientes permisos con goce de sueldo:

- a) Para que un trabajador de cada Unidad y Estación de Bomberos pueda asistir a las Asambleas Generales que SICOBO convoque en un número máximo de dos por año. En estos casos, se notificará a las jefaturas respectivas con al menos dos semanas de anticipación.
- b) Para que los miembros de la Junta Directiva asistan a sesiones ordinarias del Directorio una vez por semana a partir de las 08:00 horas. Cuando en una misma dependencia labore más de un miembro de la Junta Directiva de SICOBO, no podrán utilizar esta licencia en forma simultánea, sino en días diferentes, salvo acuerdo de las partes.
- c) Un día de cada semana para que uno de los miembros de la Junta Directiva de SICOBO lo dedique a labores propias de la tarea sindical, para lo cual, SICOBO informará, de previo, a la jefatura correspondiente con una semana calendario de anticipación, siempre y cuando, no se encuentre algún miembro con licencia a tiempo completo.
- d) Licencia a tiempo completo durante el período para el que fueron elegidos, a tres miembros de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 139. Días de licencia sindical

El Cuerpo de Bomberos concederá anualmente hasta un máximo de 50 días hábiles de licencia, en forma global, para que los trabajadores designados por la Junta Directiva de SICOBO 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 salario. SICOBO suministrará a la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, 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 Dirección General podrá otorgar licencia con goce de salario a los miembros del Directorio Ejecutivo de SICOBO, con fundamento en los términos de esta Convención.

ARTÍCULO 140. De las visitas de SICOBO

El Cuerpo de Bomberos permitirá a SICOBO hacer reuniones y visitas en los diferentes centros de trabajo y les concederá las facilidades que se detallan en el artículo siguiente para el mejor desarrollo de sus funciones, lo anterior siempre que no se interfiera en la labor y actividad que realiza la Organización.

ARTÍCULO 141. De las facilidades materiales

De conformidad con su disponibilidad material, el Cuerpo de Bomberos facilitará a SICOBO:

- a) Vehículos institucionales para atender funciones gremiales o financiamiento para compra de un vehículo que podrá ser renovado cada cinco años, lo anterior de acuerdo con la disponibilidad material de la Organización en concordancia con las funciones y necesidades operativas.
- b) Papelería, impresos, materiales, mobiliario, equipo de oficina y espacio físico para el desarrollo de su gestión.
- c) Cuando se deposite y homologuen las reformas a esta Convención, el Cuerpo de Bomberos facilitará por el medio correspondiente, un ejemplar de esta a todos los trabajadores de la Organización.

ARTÍCULO 142. De los permisos para congresos

El Cuerpo de Bomberos otorgará dos días hábiles de permiso a aquellos funcionarios que resulten escogidos para asistir a los Congresos que SICOBO celebre cada dos años.

Para tal fin, el Cuerpo de Bomberos concederá permiso de asistencia hasta un máximo de dos (2) funcionarios por Batallón y uno (1) por Unidad.

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. Dicha jefatura concederá los permisos haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 32 de la presente Convención.

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

La no asistencia al Congreso será sancionada, según las disposiciones contenidas en el artículo 85 de este texto convencional.

ARTÍCULO 143. De los representantes

El Cuerpo de Bomberos y SICOBO acuerdan que el número máximo de representantes de Estaciones y Unidades será de 42 funcionarios.

ARTÍCULO 144. De la deducción de cuotas sindicales

El Cuerpo de Bomberos deducirá de las planillas de salarios las cuotas ordinarias y extraordinarias correspondientes a SICOBO y seguirá suministrando las planillas mensuales que hasta ahora ha suministrado, más la información adicional que permita la mecanización de la Unidad de Talento Humano, sujeto a la autorización de la Dirección General.

**DE LA JUNTA ASESORA DE RELACIONES LABORALES Y DEL
COMITÉ DE SELECCIÓN, ASCENSOS DE PERSONAL Y ESTUDIOS SALARIALES****ARTÍCULO 145.** De la Junta Asesora de Relaciones Laborales

Se establece la Junta Asesora de Relaciones Laborales, en lo sucesivo denominada la Junta, con el propósito de resguardar la armónica fluidez de las relaciones laborales hacia lo interno del Cuerpo de Bomberos, lo anterior a través del diálogo respetuoso en aras de soluciones viables y expeditas. Dicha Junta tendrá a su cargo las funciones propias que le señala esta Convención, entre ellas, conocer de los conflictos y reclamos laborales, sean individuales o colectivos que sean elevados a su conocimiento.

Sus criterios tendrán carácter de recomendación para la instancia administrativa que corresponda.

Ambas partes, el Cuerpo de Bomberos y SICOBO, se comprometen a realizar los esfuerzos pertinentes en aras de hallar, en la medida de lo posible, la solución adecuada a los diferendos que les compete resolver a través de la Junta.

ARTÍCULO 146. De los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales

La Junta será integrada por tres (3) representantes de la Administración del Cuerpo de Bomberos designados por la jefatura de la Dirección General y tres (3) representantes sindicales nombrados por el Directorio Ejecutivo de SICOBO, 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 únicamente a voz.

Todos los miembros de la Junta actuarán con independencia de criterio y sin menoscabo de su relación laboral con la Organización.

En ese sentido y por un aspecto de transparencia, SICOBO garantiza, que en ningún momento, un representante suyo que haya participado de un procedimiento disciplinario, también se ocupará de conocer el mismo asunto ante la Junta Asesora de Relaciones Laborales.

Los miembros de esta Junta durarán en sus cargos un año, sin perjuicio de ser reelectos cuando corresponda o removidos en cualquier momento por decisión de sus representados.

Su período de gestión iniciará el primero de enero de cada año.

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

ARTÍCULO 147. Del presidente de la Junta

En la primera reunión del año correspondiente que celebre la Junta, en el seno de esta se designará un presidente y un secretario, quienes se elegirán por mayoría de votos. Su composición debe comunicarse a la Dirección General y a SICOBO en un plazo de diez (10) días naturales.

Corresponde al Presidente de la Junta:

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

Corresponde al (la) Secretario (a) de la Junta:

- Atender la correspondencia.
- Preparar los expedientes relacionados con reclamos de trabajo.
- Confeccionar el orden del día.
- Levantar las actas de las sesiones.
- Firmar conjuntamente con el Presidente, las actas de las sesiones.

ARTÍCULO 148. De las funciones de la Junta

Además de las funciones indicadas en otros artículos de esta Convención, a la Junta le corresponde:

- a) Recomendar soluciones conciliatorias en los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre el Cuerpo de Bomberos y sus trabajadores.
- b) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que el Cuerpo de Bomberos, SICOBO o los trabajadores le sometán, tales como:
 1. Nombramientos, ascensos, permutas, traslados de puestos, suspensiones, etc., que se presuma fueron realizados en contra lo establecido en esta Convención.
 2. Todas aquellas cuestiones que por su naturaleza puedan alterar la buena marcha de las relaciones laborales en la Organización.
 3. Los casos de levantamiento de expediente administrativo, en donde se recomiende el despido con justa causa y aquellos otros a solicitud del trabajador.
- 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, lo anterior, dentro de un plazo no mayor de quince (15) días hábiles y en concordancia con lo preceptuado en el artículo 4 de la presente Convención Colectiva.
 - a) Brindar la oportunidad de ofrecer pruebas en defensa y descargo de los hechos que se le imputen al o a los trabajadores afectados por alguna circunstancia laboral, lo anterior en cualquier caso distinto al levantamiento de un expediente administrativo.
 - b) Conocer y recomendar a la Dirección General lo que corresponda, respecto de los actos de despido mediante el cual el Órgano Director sugiera con justa causa. En ese sentido y en relación con recomendaciones que impliquen sanciones distintas al despido con justa causa, las mismas serán dirigidas a la Unidad de Talento Humano.

ARTÍCULO 149. De las sesiones de la Junta

Las sesiones de la Junta se realizarán en horas laborales con un quórum de al menos dos (2) representantes por cada parte. Las decisiones que en el seno de dicha Junta se adopten serán tomadas por simple mayoría de los votos presentes. Al efecto, las votaciones podrán ser nominales y el resultado de las mismas constará en el acta de la sesión.

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

ARTÍCULO 150. De las reuniones y seguimientos

Para el mejor cumplimiento de sus fines, el Presidente de la Junta o ésta en pleno, podrán reunirse con la jefatura de la Dirección General del Cuerpo de Bomberos, 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 tengan 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 Cuerpo de Bomberos en donde se hayan suscitado conflictos de su competencia.

Para facilitar el funcionamiento de la Junta, la Unidad de Talento Humano brindará el apoyo logístico necesario.

ARTÍCULO 151. De los reclamos de trabajo

A solicitud de los interesados, sus reclamos serán puestos en conocimiento de la Junta y se presentarán en cualquiera de las siguientes instancias:

- En la jefatura de la Dirección General
- En la sede de la Junta Asesora de Relaciones Laborales
- En las oficinas de SICOBO
- En la Unidad de Talento Humano

ARTÍCULO 152. De la obligación de compartir la información

Cuando el reclamo fuese presentado en forma escrita o verbal en una instancia distinta a la Junta Asesora de Relaciones Laborales, la dependencia receptora del reclamo trasladará de inmediato a la referida Junta el asunto para que sea esta última la que genere el trámite correspondiente

ARTÍCULO 153. Notificación del traslado a la Junta Asesora

En los casos en que producto de una investigación administrativa se recomiende el despido con justa causa de un funcionario, la Unidad de Talento Humano notificará al trabajador el traslado del asunto a dicha instancia, lo anterior dentro del tercer día hábil siguiente a la terminación de la respectiva investigación.

ARTÍCULO 154. Del plazo

La Junta se pronunciará en cualquier reclamo laboral sujeto a su competencia en el plazo perentorio de un mes a partir de su recepción.

ARTÍCULO 155. Interrupción de plazos de caducidad y prescripción.

Cualquier gestión que realice la Junta tendrá la virtud de interrumpir cualquier plazo de caducidad o prescripción que correspondan.

ARTÍCULO 156. De la tramitología ante la Junta Asesora

A partir del momento que la Junta Asesora conozca del caso, ésta le comunicará al trabajador la fecha en la que el asunto va a ser conocido por esa instancia, con el propósito de que el actor, si a bien lo tiene, participe de la discusión del tema que realicen la Administración y el Sindicato.

La Junta Asesora se obliga a notificar de inmediato al (a los) funcionario (s) investigado(s), la resolución a la que haya llegado. Respecto de dicha resolución, el trabajador podrá solicitar a la Junta Asesora que lo resuelto sea revisado, lo anterior dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.

En cuanto a la solicitud de revisión presentada por la (s) parte (s) interesada (s), la Junta deberá pronunciarse en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Agotada esta fase, tras la presentación o no de la solicitud de revisión, según corresponde, la Junta Asesora comunicará su recomendación a la jefatura que haya instruido el proceso, a la Unidad de Talento Humano o a la Dirección General cuando se trate despidos con justa causa.

Ya sea la jefatura que haya instruido el proceso, la Unidad de Talento Humano o la Dirección General, deberán resolver, en definitiva, dentro del mes siguiente al momento que la Junta les notifique la recomendación en firme.

ARTÍCULO 157. Del Comité de Selección y Ascenso de Personal y de Estudios Salariales

Este comité estará integrado por tres (3) representantes de los trabajadores nombrados por SICOBO y tres (3) representantes de la Administración del Cuerpo de Bomberos nombrados por la Dirección General, todos ellos con sus respectivos suplentes.

La Comisión será permanente y sus miembros durarán en los cargos un año, pudiendo ser reelectos.

La función de este Comité será atender cualquier modificación o sustitución que el sistema de ascensos demande; además, el análisis de revaloraciones o reasignaciones de puestos y los reajustes del salario integral, sin perjuicio de cualquier otra función que, de común acuerdo, las partes le asignen.

Los dictámenes que este Comité emita no serán vinculantes, eso sí, se constituirán en recomendaciones a la Dirección General y a la Unidad de Talento Humano para lo que corresponda.

Ya sea la jefatura que haya instruido el proceso, la Unidad de Talento Humano o la Dirección General, deberán resolver, en definitiva, dentro del mes siguiente al momento que el comité les notifique la recomendación en firme.

**CAPÍTULO XXI
DE LA SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR**

00430

ARTÍCULO 158. De la promoción de la salud

El Cuerpo de Bomberos 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, todo ello a través del mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 159. Del Área de Bienestar Laboral

El Cuerpo de Bomberos mantendrá en funcionamiento, el Área de Bienestar Laboral, la cual estará dotada del talento humano y los recursos tanto económicos y materiales que corresponda. Así mismo, el espacio físico necesario 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. Esta Área contará entre otros, con los servicios de enfermería, medicina de empresa, salud ocupacional, nutrición y psicología.

ARTÍCULO 160. Del enfoque del Área de Bienestar Laboral

El Área de Bienestar Laboral tendrá un enfoque interdisciplinario de las estrategias y objetivos en la prevención de enfermedades y accidentes, así como el acompañamiento integral al colaborador desde distintas perspectivas, esta será la consigna de todos los profesionales que conforman el equipo de trabajo de esta Área.

Debido al enfoque que posee esta área y al trabajo interdisciplinario, el área de Bienestar Laboral, es la rectora en materia de salud y seguridad de la Institución, por lo que los criterios técnico-profesionales que emita, deberán ser considerados para las labores que ejecuta el Cuerpo de Bomberos.

ARTÍCULO 161. Examen médico preventivo

La Unidad de Talento Humano, a través del Área de Bienestar Laboral, coordinará con los funcionarios de la Organización, que al menos una vez al año, sean medicamente valorados a efecto de determinar una eventual exposición a algún agente contaminante, inadecuada iluminación, humedad, ruido y otros factores que pudieran causar un deterioro en su salud, sin menoscabo de que dicha dependencia, cuando las condiciones físicas de algún trabajador así lo requieran, solicite los exámenes médicos que sean necesarios.

Adicionalmente, la Unidad de Talento Humano, en coordinación con la Dirección General 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.

En los casos que por recomendación médica un funcionario se vea limitado a realizar sus labores ordinarias, su eventual reubicación funcional se nutrirá como referencia, de lo previsto en el artículo 254 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 162. De la Salud Ocupacional

De conformidad con el artículo 300 del Código de Trabajo, se mantendrá en funcionamiento el programa de Salud Ocupacional, el cual estará dotado de los recursos económicos y materiales necesarios para poner en práctica las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

ARTÍCULO 163. De la Comisión de Salud Ocupacional

De conformidad con lo previsto en el artículo 288 del Código de Trabajo y lo establecido por el Decreto N°39408-MTSS, la Organización mantendrá en funcionamiento la Comisión de Salud Ocupacional correspondiente, que será integrada por igual número de representantes de la parte patronal y la parte obrera.

Dicho funcionamiento será regulado complementariamente por las Disposiciones internas de la Institución.

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

En ese sentido, la Organización también se compromete a mantener en funcionamiento, las Subcomisiones de Salud Ocupacional que se requieran.

La Comisión de Salud Ocupacional que se creare realizará inspecciones periódicas en cada centro de trabajo para determinar las condiciones físico estructural 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 eventualmente propicie la ocurrencia de un daño ocupacional o que los implementos no sean adecuados en calidad y cantidad, la Comisión procederá a informarlo al Área de Bienestar Laboral.

La Administración del Cuerpo de Bomberos efectuará las gestiones pertinentes para poner en funcionamiento las recomendaciones que emita el Área de Bienestar Laboral.

ARTÍCULO 164. De las condiciones para el desempeño de las funciones

El Cuerpo de Bomberos se compromete a proporcionar a los trabajadores, las condiciones físico, estructurales y ambientales que permitan el mejor desempeño de sus funciones; además, proveerá los instrumentos, útiles, implementos y equipos de protección personal que correspondan.

Para tal fin, el Área de Bienestar Laboral señalará oportunamente en cuáles puestos de trabajo se necesitan elementos o equipos de prevención y protección personal, así como el tipo y características técnicas de estos.

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 y seguridad ocupacional que sean programadas dentro de su jornada laboral.

El incumplimiento de las obligaciones mencionadas se sancionará de acuerdo con lo establecido en el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 165. De los uniformes y otros implementos de trabajo

De acuerdo con la disponibilidad material correspondiente y el resultado de las respectivas contrataciones administrativas, el Cuerpo de Bomberos proveerá a sus trabajadores al menos, de tres uniformes, procurando que sean entregados en el primer semestre de cada año en las calidades que tradicionalmente ha suministrado, además y respecto de implementos de trabajo los mismos serán suplidos en una única oportunidad, sin perjuicio de su eventual sustitución por efecto de desgaste, daño, destrucción, pérdida, hurto o robo.

Respecto a los equipos de protección personal y los componentes, éstos serán suplidos una única vez, sin perjuicio de la eventual sustitución de prendas o componentes por efecto de desgaste daño o destrucción, lo anterior en concordancia con el reglamento de uniformes. En cualquiera de los casos, cuando se presuma que la pérdida, daño, destrucción, hurto o robo, sean imputables al colaborador, el Cuerpo de Bomberos abrirá la investigación administrativa correspondiente.

ARTÍCULO 166. De la mejora de las condiciones y ambiente

Es responsabilidad de cada Jefatura implementar las medidas preventivas tendientes a la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo que establezca la organización

ARTÍCULO 167. Del Centro de Recreación

El Instituto Nacional de Seguros y el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, reconocen 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 ello, los trabajadores y jubilados del Cuerpo de Bomberos, tendrán a su disposición, el Centro de Capacitación y Recreación del INS.

CAPÍTULO XXII

SOBRE EL USO DE VEHÍCULOS INSTITUCIONALES

00433

ARTÍCULO 168. Del reglamento de uso de vehículos

La conducción y uso de vehículos institucionales serán particularmente regulados por el Reglamento para el Uso de Vehículos del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, que en específico se ocupa del tema.

ARTÍCULO 169. Derechos de los conductores

Salvo que medie voluntad en contrario de su parte, el chofer que sufre un accidente de la circulación mientras conduce un vehículo institucional, tendrá derecho a recibir de la Organización, la asesoría y defensa legal necesarias para la excarcelación y defensa hasta que se dicte la sentencia respectiva.

ARTÍCULO 170. De las obligaciones de los conductores

Es responsabilidad exclusiva del funcionario autorizado para conducir vehículos institucionales, cumplir a cabalidad las obligaciones señaladas en el Reglamento para el Uso de Vehículos del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, así como aquellas otras que no se hayan enunciado y evidentemente, transgredan el ámbito obligacional a su cargo.

Caso contrario, el funcionario será sometido a los procedimientos administrativos disciplinarios conforme advierte, entre otras normas, esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 171. Del deducible

Salvo que se demuestre dolo, el Cuerpo de Bomberos no cobrará el deducible al trabajador que sufre un accidente de tránsito.

ARTÍCULO 172. Responsabilidad Civil

Todos los vehículos institucionales tendrán cobertura de responsabilidad civil extracontractual por lesión y/o muerte de personas y/o daños a la propiedad de terceras personas, para responder por los daños y perjuicios que eventualmente se generen por efectos de su conducción.

CAPÍTULO XXIII
DISPOSICIONES FINALES

00434

ARTÍCULO 173. De los préstamos para funcionarios

Los trabajadores del Cuerpo de Bomberos, tendrán acceso a las facilidades de créditos que ofrezca el INS.

ARTÍCULO 174

El trabajador con más de un año consecutivo de servicio podrá solicitar al Cuerpo de Bomberos, un anticipo, equivalente o menor al monto de su sueldo mensual. Este monto será reintegrado en su totalidad en diez (10) cuotas mensuales consecutivas.

El trabajador, además, podrá solicitar y obtener un nuevo anticipo por la diferencia cuando haya reintegrado la mitad del anterior.

CAPÍTULO XXIV
DE LA MODIFICACIÓN Y VIGENCIA DE LA CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO

00435

ARTÍCULO 175. De las reformas futuras

Las partes convienen estudiar e incorporar a la presente Convención, las reformas que se acuerden a futuro.

ARTÍCULO 176. Cláusula de extensión

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

ARTÍCULO 177. De la vigencia

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres años, luego de lo cual, las partes iniciarán una nueva negociación convencional. Los referidos tres años empezarán a correr a partir de su homologación por parte de la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

00436

TRANSITORIO I

Dado que la Ley 9635 aprobada el 20 de noviembre del 2018, incluye la obligatoriedad de negociar las convenciones colectivas para adaptarlas a lo estipulado en dicha ley, fue necesario incorporar en este texto convencional los cambios requeridos mismos que se plasmaron en lo previsto en los siguientes artículos: 9- De la jornada del personal operativo, 24- Periodicidad del pago salarial, 62- Del régimen de salario integral 64- Del régimen de salario tradicional, 65- Sobre el ajuste de salarios tradicionales, 67- Ajuste Salarial de sector informático, 71- Anualidades, 72- Dedicación exclusiva, y 73- De la metodología, sistema y parámetros de la evaluación de desempeño, así, como el contenido en el artículo 126 Del pago de auxilio de cesantía por despido sin justa causa.

Sin embargo, estas modificaciones incorporadas en el presente texto convencional se encuentran impugnadas mediante una serie de juicios, mismos que pueden tener como consecuencia que se anule la aplicación de la Ley 9635 en lo que tiene que ver con Convenciones Colectivas.

Por lo tanto, se acepta y entiende que en caso de que los Tribunales de Justicia, llegaran a determinar la nulidad o declarar parcialmente inaplicable la Ley 9635 a la Convención Colectiva INS-SICOBO, los artículos indicados en el párrafo primero de este transitorio, regresarán a los términos del instrumento convencional INS-SICOBO 2017-2019 establecidos en los correspondientes artículos: 7- De la jornada del personal operativo 19- Periodicidad de pago, 37- Del régimen del salario integral, 39- Del régimen salarial tradicional, 42- Reconocimiento de anualidades, 43- Aplicación de la tabla, 49- Reconocimiento académico por perfil del bombero raso, 50- Dedicación exclusiva, y el inciso c) artículo 124- Del pago de auxilio de cesantía por despido sin justa causa.

TRANSITORIO II

A partir del 01 de diciembre del 2020, la tabla de salarios base se ajustará a lo siguiente:

Ver páginas siguientes.

Tabla Salarial Regimen Tradicional

00437

Tabla # 1	
Sección Administrativa	
Categoría	Salario
1	412 766
2	419 069
3	425 549
4	429 225
5	435 889
6	442 715
7	449 690
8	456 776
9	461 432
10	469 490
11	475 483
12	484 406
13	493 517
14	502 878
15	512 443
16	522 248
17	532 292
18	543 406
19	554 840
20	566 569
21	578 574
22	590 924
23	603 582
24	673 092
25	687 643
26	702 576
27	717 922
28	843 646
29	856 709
30	870 008
31	885 066
32	898 868
33	1 015 552
34	1 053 110
35	1 110 698
36	1 128 453
37	1 201 361
38	1 264 220
39	1 284 719
40	1 316 299
41	1 383 371
42	1 406 320
43	1 523 453
44	1 692 013
72	1 073 356
73	1 163 178
90	5 443 131
91	3 177 968

Tabla # 2	
Sección Bomberos	
Categoría	Salario
210	537 846
211	550 737
212	560 882
213	571 248
214	581 893
215	592 775
216	603 932
217	615 350
218	627 747
219	640 745
220	654 082
221	667 743
222	681 789
223	696 192
224	764 161
225	780 463
226	797 445
227	814 901
228	952 503

Tabla # 3	
Sección Informática	
Categoría	Salario
100	600 885
101	613 460
102	626 649
103	640 178
104	654 034
105	668 288
106	682 892
107	751 850
108	768 389
109	785 618
110	813 321
111	957 915
112	972 982
113	988 324
114	1 005 700
115	1 021 627

Tabla Salarial Regimen Integral

00438

Tabla # 4			
Sección Administrativa			
Categoría	Salario	Con Dedicación Exclusiva	Con Prohibición
2	330 366		
3	343 241		
4	356 631		
5	370 056		
6	384 538		
7	403 365		
8	415 226		
9	431 515		
10	448 456		
11	466 074		
12	488 978		
13	513 027		
14	538 278		
15	564 792		
16	592 631		
17	621 613		
18	652 306		
19	684 534		
20	718 373		
21	753 904		
22	790 962		
23	830 135		
24	879 493	1 010 562	1 305 465
25	931 813	1 065 791	
26	987 271	1 124 237	
27	1 046 058	1 186 092	
28	1 108 371	1 395 772	1 642 116
29	1 174 424	1 466 397	
30	1 244 439	1 541 067	
31	1 318 655	1 620 553	
32	1 397 325	1 704 053	
33	1 536 307	1 883 875	
34	1 689 188	2 048 151	2 355 834
35	1 790 089	2 169 208	
36	1 897 044	2 282 378	
37	2 010 417	2 421 268	2 773 427
38	2 130 592	2 563 444	
39	2 257 978	2 698 004	
40	2 385 506	2 839 211	
41	2 624 057	3 101 237	
42	2 781 500	3 266 712	
43	2 948 390	3 474 599	
44	3 125 294	3 710 498	

Tabla # 5	
Sección Bomberos	
Categoría	Salario
208	512 272
210	519 274
211	542 449
212	568 198
213	595 235
214	623 559
215	654 208
216	685 107
217	718 582
218	753 343
219	789 142
220	827 766
221	868 965
222	910 164
223	955 225
224	1 011 874
225	1 071 097
226	1 134 183
227	1 199 844
228	1 271 942

Tabla # 6			
Sección Informática			
Categoría referencia	Salario	Con Dedicación Exclusiva	Con Prohibición
100	553 198		
101	564 102		
102	580 785		
103	592 240		
104	615 360		
105	630 025		
106	686 030		
107	753 858		
108	820 758		
109	885 818		
110	964 867	1 124 031	1 482 150
111	1 051 030	1 378 425	1 659 050
112	1 144 948	1 477 616	
113	1 247 318	1 585 356	
114	1 358 901	1 703 021	
115	1 480 528	1 830 222	
116	1 613 100	1 968 473	