

000057



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015-2018 Preámbulo

El Registro Nacional (que en adelante se denominará la Institución) por una parte, y por la otra el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (que en adelante se denominará El Sindicato o SITRARENA), de conformidad con lo dispuesto por el Decreto N 29576- MTSS, Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, y amparada por los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por medio de sus respectivos Representantes, con la mejor buena fe y la intención de mantener las relaciones obrero-patronales dentro de un plano de armonía y colaboración mutuas, convienen en celebrar, como celebran, la presente Negociación Colectiva.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PENSIONADOS Y AFINES DEL REGISTRO NACIONAL

ARTÍCULO 1. Para efectos de la firma del presente Convenio, el Registro Nacional reconoce al Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (SITRARENA) como el Representante de los Trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y se obliga a tratar con los delegados del Sindicato que ostenten facultades suficientes, y conforme se diga en este Convenio todas las cuestiones que se susciten entre el Sindicato y el Registro Nacional y/o entre la Institución y sus trabajadores.

Se entenderá por delegados de SITRARENA a los miembros de la Junta Directiva, a los asesores y a los representantes por oficina, que comuniquen, por escrito, la Junta Directiva de SITRARENA al Director General del Registro Nacional. Los asesores podrán ingresar a las instalaciones del Registro Nacional y sus regionales, acompañados del delegado respectivo o de un miembro de la Junta Directiva de SITRARENA.

Por tanto, la Institución y SITRARENA se obligan a:

a) Al estricto cumplimiento de la presente Negociación Colectiva, comprometiéndose ambas partes a disponer lo pertinente para que se cumpla con las obligaciones contraídas.

b) Para los efectos del punto a) anterior, el Secretario General de SITRARENA gozará de personería jurídica y amplia representación para accionar ante los Tribunales en demanda del cumplimiento de esta Negociación Colectiva y de los derechos laborales individuales de sus afiliados, como representante legal del sindicato y de los trabajadores.



000036



c) Todo lo anterior, sin perjuicio de la facultad que tienen las partes para ejercer los derechos y acciones que de esta Negociación se deriven.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2. El presente Convenio tiene carácter de Ley Profesional y rige las condiciones de trabajo en el Registro Nacional, sean estas cuales fueran, comprende y ampara a todos los trabajadores presentes y futuros de la Institución. Tienen carácter vinculante para las partes, entendiendo portales al Registro Nacional y a SITRARENA.

REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

ARTÍCULO 3. Para efectos de este Convenio se tendrá como Representante del Registro Nacional, a tres delegados designados por el Ministro de Justicia, quienes ostentarán facultades amplias y suficientes para el Acto.

SITRARENA estará representado por tres delegados de su Junta Directiva.

Para efectos de éste Convenio la Institución y SITRARENA, se denominarán como el Representante Patronal y el Sindicato, respectivamente.

ARTÍCULO 4. Se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio a los trabajadores que estén comprendidos en el Artículo 2, incisos a), b), y c) del Reglamento para la Negociación de Convenios Colectivos en el Sector Público.

ARTÍCULO 5. La Institución se compromete a informar, previamente al Sindicato, sobre cualquier aspecto Laboral Colectivo que afecte a los trabajadores de la Institución

CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 6. Todos los trabajadores quedan obligados a la presentación personal de sus tareas con eficiencia, capacidad y diligencia y en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinen el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Reglamento de Servicio del Registro Nacional y el presente convenio. Este convenio o negociación tendrá rango de ley profesional y ninguna ley podrá oponerse a esta Negociación Colectiva en la materia por ella regulada.



000035



ARTÍCULO 7. Los trabajadores deben acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores, con atribuciones y competencia para darlas, que tengan por objeto el cumplimiento de las funciones del trabajador y que no atenten contra su integridad física y moral.

Las órdenes deben impartirse, en forma clara, concreta y de manera respetuosa. La revocación de defectos, en la calificación de documentos por parte de los Coordinadores de Registradores, deberá consignarse por escrito, expresando razones y fundamento legal; la oposición del registrador a la revocación se hará constar en la marginal, conforme a los artículos 107 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 8. Todos los trabajadores gozarán del derecho de estabilidad laboral, salvo que el contrato de trabajo disponga que está sujeto a ser trasladado a cualquier lugar del país.

CAPÍTULO III DEL FONDO DE AHORRO Y PRÉSTAMO DE LOS TRABAJADORES DEL REGISTRO NACIONAL

ARTÍCULO 9. Para el establecimiento e implementación del fondo de ahorro y préstamo autorizado por el artículo 20 de la Ley de Creación del Registro Nacional, número 5695 de 28 de mayo de 1978, en un plazo de doce meses contados a partir de la homologación de esta convención colectiva, se asumen los siguientes compromisos:

- a) Gestionar los reglamentos ejecutivos, de organización funcionamiento, así como las autorizaciones presupuestarias del Fondo de Ahorro y Préstamo de los Trabajadores del Registro Nacional, fondo que podrá efectuar operaciones de ahorro, crédito e inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables, pudiendo desarrollar programas de vivienda y para protección en caso de cesación de labores o procedimientos disciplinarios; en general el fondo podrá desarrollar programas de interés científicos, deportivos, artísticos, educativos, recreativos, culturales y sociales,
- b) Definir el aporte patronal al Fondo de Ahorro y Préstamo de los Trabajadores del Registro Nacional, aporte que no podrá ser superior al dos por ciento (2%) de la planilla mensual. El aporte mínimo de cada trabajador afiliado deberá ser al menos igual al aporte patronal.
- c) Podrán ser afiliados del fondo únicamente los trabajadores del Registro Nacional, bajo los principios de libre la afiliación y desafiliación, así como de igualdad de derechos y obligaciones. Los jubilados y pensionados del Registro podrán seguir afiliados al fondo, no obstante, no podrán seguir recibiendo el aporte patronal.
- d) El órgano director del Fondo de Ahorro y Préstamo de los Trabajadores del Registro Nacional será bipartito, compuesto de seis miembros, tres de nombramiento de la Junta Administrativa del Registro Nacional y tres por la Junta Directiva de SITRARENA; las reglas de organización interna del órgano director indicado serán las establecidas en la Ley



00003



General de Administración Pública para órganos colegiados, siendo que el quórum para sesionar válidamente será de 5 integrantes y sus decisiones podrán asumirse válidamente con el voto favorable de 4 de sus miembros; en ningún caso existirá voto de calidad para la presidencia del órgano.

ARTÍCULO 10. La operación financiera del fondo podrá efectuarse mediante la figura del fideicomiso, la constitución de una persona jurídica adecuada o mediante algún otro mecanismo lícito que facilite la inversión y giro de recursos, como en general el cumplimiento de sus fines. Deberá efectuarse una auditoría externa sobre el fondo al menos una vez al año.

La Junta Administrativa del Registro gestionará el traslado de los fondos y operaciones del actual fideicomiso de vivienda, al Fondo de Ahorro y Préstamo de los Trabajadores del Registro Nacional.

CAPÍTULO IV DEL RÉGIMEN DE DESPIDO

ARTÍCULO 11. Todo trabajador que haya cumplido en forma satisfactoria su período de prueba, será considerado como trabajador permanente del Registro Nacional y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en falta grave debidamente comprobada, especificadas en el Estatuto del Servicio Civil, su Reglamento, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Gracia, Decreto 20295-J, la presente Negociación Colectiva y en el artículo 81 del Código de Trabajo; cualquier otra infracción o negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo no previstas de manera taxativa en las normas indicadas, será conocida por los órganos competentes a efectos de su calificación, teniendo como referencia para ello las acciones y omisiones tipificadas en las normas indicadas. Por vía reglamentaria, la Administración, no podrá incrementar ni modificar las causales de despido. Las sanciones deberán ser graduales, proporcionadas y acordes con el entorno en que ocurrieron las faltas. A ningún trabajador se le dejará de cancelar el salario mientras se investigan sus faltas, salvo disposición judicial en contrario.

ARTÍCULO 12. En el caso de un despido injustificado y si los tribunales correspondientes lo declaran así, el trabajador podrá optar por la reinstalación a su cargo con el pago de los salarios dejados de percibir o por el pago de los derechos consagrados en esta Negociación Colectiva y otras normas afines, el patrono deberá pagar el auxilio de cesantía de conformidad con la legislación vigente.



000033



CAPÍTULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. La jornada semanal de prestación de servicios es de lunes a viernes. Se iniciará a las 8:00 a.m. y concluirá a las 16:00 horas. Dentro de esta jornada, los TRABAJADORES disfrutarán de un lapso de 30 minutos para el almuerzo y 15 minutos en la mañana y en la tarde para tomarse un refrigerio. Para todos los efectos la jornada no es acumulativa. Las Direcciones y titulares subordinados serán los responsables de vigilar y hacer cumplir los horarios establecidos.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. El Órgano superior competente del Registro Nacional, previa consulta a la Junta de Relaciones Laborales, establecerá el horario de trabajo para sus Dependencias y Centros de labor, de acuerdo con las necesidades del servicio público y podrá ser modificado siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause perjuicio ni a los trabajadores ni al servicio público.

El patrono respetará las jornadas de trabajo que por convenios o arreglos directos, estén establecidas al momento de la firma del presente instrumento, así como las jornadas de trabajo que a favor de los trabajadores se establezcan en el futuro.

CAPÍTULO VII DE LAS VACACIONES Y DESCANSOS:

ARTÍCULO 15. Los trabajadores del Registro Nacional incluidos o no dentro del Régimen de Servicio Civil disfrutarán de una vacación remunerada de conformidad con las siguientes normas:

- 1) Si han trabajado durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, quince días hábiles.
- 2) Si han trabajado durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, veinte días hábiles.
- 3) Si han trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, treinta días hábiles.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores deben gozar sin interrupción su período de vacaciones y solo podrán dividirlos hasta en dos fracciones por la índole especial de las labores que no permitan una ausencia muy prolongada, tal y como lo regula el artículo 158 del Código de Trabajo; en el caso de que el trabajador correspondiente tuviere un período de vacaciones superior a dos semanas, podrá dividirlos en tres fracciones. Los jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos y disponer



000039



del momento en que estos los disfruten, debiendo programarla dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período. Por consiguiente, queda prohibido la acumulación de vacaciones, salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del trabajador, se podrá acumular solamente un periodo, mediante resolución razonada de la máxima autoridad que así lo autorice, según los términos del Artículo 159 del citado Código.

ARTÍCULO 17. Vencidos los términos que señala el artículo 155 del Código de Trabajo, el trabajador gestionará ante el patrono la fecha en que tomara las vacaciones que le corresponden, quien deberá autorizarlas en un plazo máximo de ocho días. Cuando un trabajador se ausente legalmente de su trabajo, durante el periodo de ausencia no se le asignara trabajo, ni reparto o asignación adicional de funciones.

ARTÍCULO 18. Las vacaciones serán imprescriptibles en tanto el contrato laboral esté vigente y hasta los doce meses posteriores al cese definitivo del trabajo.

En el caso de los trabajadores con menos de cinco años de laborar en la Administración Pública y cuando el patrono decreta vacaciones colectivas, se tomarán las medidas apropiadas para que no se lesione su descanso vacacional establecido en esta Negociación.

ARTÍCULO 19. Los reconocimientos de antigüedad serán computados para efectos de vacaciones y del artículo 26 de este convenio. Las licencias con o sin goce de salario, las incapacidades, o cualquier otra causa justa, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor de suspensión del contrato laboral, no interrumpirán la continuidad del trabajo para los efectos de las vacaciones.

ARTÍCULO 20. Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

- a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.
- b) Cuando el trabajador sea ocasional o a destajo.
- c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de las vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres periodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.



000031



Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus trabajadores gocen de las vacaciones a las que tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

CAPÍTULO VIII DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 21. Toda licencia o permiso sin goce de salario que no exceda de tres días será otorgada por el jefe superior inmediato; si excede de ese lapso solo por el Director General del Registro Nacional. Si a juicio de la jefatura o del Director General del Registro Nacional, el permiso no califica para otorgarse con goce de salario, los días otorgados se aplicarán al período de vacaciones del trabajador y no será computada como una fracción de vacaciones.

Se exceptúan de la aplicación de este artículo las personas trabajadoras que señala el Artículo 2 incisos a) y b) y el artículo 6 párrafo segundo del Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, Decreto 29576-MTSS, publicado en La Gaceta de 15 de junio de 2001.

ARTÍCULO 22. Se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador: seis días hábiles.
- b) Por nacimiento de cada hijo: cinco días hábiles.
- c) Por fallecimiento de abuelos, padres, hijos, hermanos y cónyuge o compañero: seis días hábiles.
- d) Para asuntos de carácter urgente, necesario y no permanente, mediando la certificación respectiva y el control correspondiente, mediante juicio razonado se otorgará de uno a tres días. Dicho permiso se podrá prorrogar por un mismo plazo, por una única vez por el mismo motivo.
- e) Para la exposición de tesis, seis días hábiles; para exámenes de grado para la obtención de títulos profesionales, dos días hábiles por cada prueba.
- f) Anualmente se otorgará un día libre al trabajador cuando se acredite:
 - f.1) Que durante los últimos 6 meses de trabajo no ha presentado ausencias, ni tardías;
 - f.2) Que no presenta trabajo acumulado;
 - f.3) Que en la última calificación anual, obtuvo un excelente o un muy bueno;
- g) Casos por enfermedad grave y/o que requieran cuidados especiales de familiares, el otorgamiento de la misma se regirá de conformidad con lo siguiente:



000030



Requisitos

Dictamen médico otorgado por un médico o un centro médico privado, donde se brinde atención al paciente en estado grave, ya sea de la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, o cualquier otra institución aseguradora debidamente regulada por la autoridad competente, en el que se indique el requerimiento de cuidados especiales y el plazo de convalecencia.

Declaración Jurada mediante la cual el funcionario manifieste que asumirá el cuidado del familiar y que no se cuenta con medios económicos para pagar el cuidado.

Plazo: El período de la licencia se otorgará por un plazo máximo de noventa días; durante el plazo que se otorgue; el funcionario recibirá un subsidio del 100% de su salario.

Durante los primeros treinta días del período de licencia, el dictamen médico al que refiere el párrafo 1 de los requisitos del inciso g indicado, podrá ser otorgado por un médico o un centro médico privado, donde se brinde atención al paciente en estado grave y podrá ser extendido por la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, o cualquier otra institución aseguradora debidamente regulada por la autoridad competente. A partir del día treinta y uno y hasta por sesenta días adicionales del período de licencia, el dictamen médico solo deberá ser otorgado por la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, o cualquier otra institución aseguradora debidamente regulada por la autoridad competente.

Autorización: Las licencias hasta por tres días podrán ser autorizadas por el jefe inmediato, las que superan el período antes indicado serán autorizadas por la Dirección General.

Todo permiso con goce de salario que se otorgue conforme lo dispuesto en el presente artículo, queda sujeto al control y auditoría que al efecto realice el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Registro Nacional.

ARTÍCULO 22 BIS. Se concederá licencia y el pago al funcionario que se designe como responsable de cuidar un familiar enfermo en estado terminal, conforme lo establece la Ley de Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal -Ley No. 7756-, su Reglamento y su Manual, así como las disposiciones de procedimiento que al efecto determine el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 23. Asimismo tendrá derecho a licencia especial con goce de salario y por término de tres meses, la trabajadora que adopte un menor de edad. De la misma manera, tendrá derecho a igual licencia especial de tres meses con goce de salario aquel trabajador que adopte sin pareja a un infante. Si la adopción la realiza de forma conjunta una pareja, el trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles.



000029



Para este efecto, la licencia se iniciará de inmediato, en la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia el o la adoptante deberá presentar una certificación extendida por el juzgado de familia correspondiente, en la que conste la aprobación de la adopción.

La Jefatura del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos podrá otorgar la licencia especial en los casos antes previstos en el supuesto de depósito de menor de edad.

ARTÍCULO 24. Será potestad de las jefaturas inmediatas del servidor otorgar permisos de poca duración para atender situaciones imprevistas en horas laborales, tales como licencias para recibir atención médica para sí, hijos, padres, madres, cónyuges, obligaciones judiciales o administrativas del funcionario y situaciones de emergencia. En la medida de lo posible el jefe solicitará la presentación de comprobante. En ningún caso el permiso abarcará toda la jornada laboral.

ARTÍCULO 25. Las trabajadoras de la Institución gozarán de una hora diaria de lactancia, a tales efectos, se adecuará un recinto con las condiciones higiénicas y de privacidad necesarias.

CAPÍTULO IX DE LAS INCAPACIDADES

ARTÍCULO 26.

1.- El Registro Nacional gestionara la suscripción de convenios interinstitucionales con la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros, a fin de que el salario de la persona trabajadora no se vea afectado por rebajos en caso de incapacidad.

2.- Por motivo de incapacidad la institución no despedirá a trabajador alguno.

3.-Será obligación de la Comisión de Salud Ocupacional velar porque las personas que sufran algún accidente o enfermedad laboral sean atendidas de la mejor manera y se les brinden todas las facilidades, para que puedan hacer efectivos sus derechos.

4.- Cuando en ocasión de una incapacidad parcial permanente que reduzca la capacidad neurobiológica de la persona trabajadora, previo dictamen médico o documento judicial que así lo disponga, se adecuará el puesto y las cargas de trabajo a su nueva condición, sin que esto signifique reducción de salario ni inhibición de las posibilidades de ascenso. Asimismo, ordenará la adecuación o reubicación espacial que requiera su estación de trabajo, todo conforme al principio de accesibilidad.





ARTÍCULO 27.

1.-Las personas con alguna discapacidad temporal o permanente podrán acudir a la Comisión de Salud Ocupacional, quienes de manera inmediata deberán dar respuesta a sus demandas, todo de conformidad con el principio de accesibilidad y razonabilidad que establece la Ley 7600.

2.-La trabajadora en estado de gravidez, o en período de lactancia, gozará por razones profilácticas, de una jornada reducida, de cargas y condiciones de trabajo que eviten riesgos laborales, según lo determine el criterio de un médico especialista.

CAPÍTULO X DE LAS GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 28. La Institución y SITRARENA deberán adoptar y cumplir los principios sobre la libertad sindical, garantizando su ejercicio y protección y otorgando a los representantes de los trabajadores las facilidades que se determinan en los convenios 87, 98, y 135 y en la recomendación número 143, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo se aplicarán los Convenios No.151 y 154 y las recomendaciones 91,92 y 159 de la OIT. Los principios contenidos en estos convenios y recomendaciones, conjuntamente con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, constituyen la fuente principal de la regulación de la libertad sindical entre las partes.

ARTÍCULO 29. Cuando se presenten situaciones que afecten la libertad sindical, no previstas por las Normas de los Convenios Internacionales, la ley ordinaria o de ésta Negociación Colectiva, se conocerán y negociarán entre los representantes patronales y los representantes de los trabajadores. Las normas y procedimientos que aquí se negocien se tendrán como addendum al presente instrumento.

ARTÍCULO 30. En caso de duda en cuanto a la aplicación e interpretación de las normas que integran esta negociación, se aplicará las reglas pro operario.

ARTÍCULO 31. Para el ejercicio de sus cargos y el debido cumplimiento de sus funciones el patrono otorgará licencia sindical de medio tiempo y con goce de salario a 4 miembros de la Junta Directiva de SITRARENA. Lo anterior no afectará las responsabilidades que asisten a los trabajadores que ocupen esos cargos en la presentación del servicio público ni la relación laboral con la institución, ni los derechos establecidos en las leyes y regulaciones derivadas de la antigüedad en el servicio, así como cualquier otro beneficio que posteriormente se incorpore al cargo.



000027



ARTÍCULO 32. Sin perjuicio de normas más favorables o disposiciones que lleguen a adoptarse en otros convenios institucionales, el Patrono podrá suministrar al Sindicato el local, equipo, materiales y mantenimiento adecuados en las instalaciones de la Institución para la atención de sus afiliados y la realización de las reuniones de la Junta Directiva. El Sindicato presentará un presupuesto anual ante la Junta Administrativa del Registro Nacional para su debida justificación. La Junta Administrativa del Registro Nacional aprobará o improbará la propuesta hecha por el Sindicato.

ARTÍCULO 33. Cuando el Sindicato lo solicite, y hayan posibilidades Institucionales, se podrá facilitar Transporte requerido para que sus miembros puedan trasladarse a otros Centros de Trabajo a realizar funciones sindicales.

ARTÍCULO 34. El Patrono, podrá conceder permiso con goce de salario a los miembros de la Junta Directiva de SITRARENA o a los trabajadores afiliados que ésta designe, para que puedan asistir a Cursos, Seminarios o Congresos Sindicales, dentro o fuera del país, de acuerdo a lo establecido por los Convenios Internacionales y/o la Ley.

ARTÍCULO 35. La Institución reconoce al Sindicato como el Representante Legal de sus afiliados y se obliga a tratar con las personas que este designe, toda cuestión Laboral de interés Colectivo que se presente.

Cuando los interesados expresamente otorguen su anuencia por escrito, la institución tratará con los representantes del sindicato, los problemas de carácter individual que se susciten.

ARTÍCULO 36. Conforme ha sido la costumbre, la Institución seguirá brindando las facilidades necesarias para que los afiliados al sindicato puedan asistir a las Asambleas Generales, Parciales, Ordinarias y Extraordinarias.

Si fuere necesario realizar en horas hábiles estas actividades, el Patrono concederá el permiso respectivo con goce de salario; previo conocimiento y autorización del patrono y siempre que no se afecte el funcionamiento normal del servicio.

ARTÍCULO 37. El Director General permitirá a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y aquellos delegados que ésta acredite, el uso de los medios de comunicación internos, para el ejercicio de sus funciones como Representantes de los Trabajadores siempre que no obstaculicen o afecten las labores normales del registro.

ARTÍCULO 38. Ningún trabajador podrá ser despedido por razones de Persecución Sindical, aunque medie el pago de prestaciones, dentro del año posterior al cese de su cargo sindical o por desafinación, debiendo ser restituido en el pleno goce de sus derechos laborales previo conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

000020



ARTÍCULO 39. Los miembros de la Junta Directiva de SITRARENA, y sus asesores, tendrán acceso a las instalaciones de la Institución donde prestan servicios sus afiliados, para el ejercicio de sus cargos, durante las horas y días laborales. Asimismo los miembros de la junta directiva de SITRARENA tendrán acceso a la oficina del sindicato en días no hábiles. En virtud de que la actividad sindical requiere que los dirigentes de SITRARENA deban desplazarse a actividades propias de su cargo, fuera de la Institución, esta se reservará y destinará cuatro espacios en el parqueo para el uso exclusivo SITRARENA y sus invitados.

CAPÍTULO XI DE LA DISCIPLINA Y CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 40. Todo lo relacionado con la disciplina de la institución se regulará de acuerdo con lo dispuesto en la presente negociación, con las normas establecidas en este capítulo, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Gracia, el Estatuto del Servicio Civil, la Ley General de Administración Pública y supletoriamente el Código de Trabajo.

Tratándose de falta grave, la institución podrá suspender al trabajador mientras se investigan los hechos; durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador deberá recibir su salario en forma normal. En caso de no comprobarse los hechos que se imputaron, el trabajador de que se trate deberá ser reinstalado con el pleno goce de sus derechos laborales. El trabajador podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación a cambio de la recepción inmediata del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le corresponde y a título de daños y perjuicios los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que quede firme la sentencia.

Para el conocimiento de los asuntos, por parte de la Junta de Relaciones Laborales, se seguirán las siguientes reglas:

En los casos en que la sanción aplicada no sea el despido, el trabajador podrá, dentro del término de ley, solicitar en el recurso que interponga contra la sanción aplicada, la intervención de la Junta de Relaciones Laborales. En estos casos, el órgano competente emitirá la resolución respectiva en la que ordenará la suspensión de la ejecución del acto de sanción, mientras que no se resuelva los recursos correspondientes.

En los casos en que la sanción, aplicable sea el despido, antes del traslado de la gestión de despido al Servicio Civil, el Ministro (a) de Justicia suspenderá el conocimiento del expediente y trasladará el asunto para el análisis de la Junta de Relaciones Laborales.

En ambos casos, la Junta de Relaciones Laborales emitirá una recomendación que será valorada de previo a la resolución definitiva que emita el órgano o jerarca competente.

ARTÍCULO 41. El Registro Nacional a través del Departamento de Recursos Humanos podrá eximir del control de asistencia a los trabajadores con más de 10 años de laborar y que en los últimos 5 años presenten calificaciones de servicios de Muy Bueno o superior o su equivalente, de las siguiente forma:



000025



a- Se le exime de las marcas de medio día a todos los trabajadores.

b- Trabajadores con 10 ó más años de trabajar se eximirán de la totalidad de las marcas. Este incentivo podrá ser revocado por el Director General del Registro cuando medie solicitud del Director del Registro correspondiente y así se determine. Contra la decisión del Director General del Registro se podrán interponer los recursos correspondientes, conjuntamente el interesado tendrá la facultad de solicitar la investigación de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 42. El control de asistencia y puntualidad se llevará, para todos los trabajadores del Registro Nacional, por medio del Área de Recursos Humanos o mediante los mecanismos que esa Área coordine con cada Director o Coordinador. En todo caso, los controles de seguridad no constituyen mecanismos alternos del registro diario de asistencia.

CAPÍTULO XII DE LOS ASUETOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL REGISTRO NACIONAL

ARTÍCULO 43. El Registro Nacional otorgará a los funcionarios de sus oficinas centrales y regionales todos los asuetos que decrete el Gobierno Central, las Municipalidades, así como en los casos de fiestas cívicas, patronales, patrias y similares, situadas en el cantón donde éstas se ubican y se celebren, dichos asuetos se otorgarán de acuerdo a la ubicación geográfica donde desempeñe labores el funcionario, según corresponda a oficinas centrales o regionales del Registro Nacional.

ARTÍCULO 44: Se establece el último viernes hábil del mes de setiembre para la celebración del día de trabajador del Registro Nacional, motivo por el cual la Institución en general cerrará su atención al público.

CAPÍTULO XIII DE LAS LLEGADAS TARDÍAS Y AUSENCIAS

ARTÍCULO 45. El trabajador deberá presentarse al lugar de trabajo que se le haya asignado a la hora indicada para el inicio de su jornada.

ARTÍCULO 46. Se considera llegada tardía al trabajo después de diez minutos de la hora señalada para el comienzo de las labores. La llegada tardía que exceda de veinte minutos a partir de la hora de ingreso establecidas y que a juicio del jefe superior inmediato, carezca de justificación, acarreará al trabajador la pérdida de media jornada, correspondiente esta falta a la mitad de una ausencia, para efectos de sanción. Entiéndase que la hora de entrada corresponde a la hora en que se inician las labores oficiales de la Institución.



000024



ARTÍCULO 47. Las llegadas tardías injustificadas y que sean computadas dentro de un mes calendario, tendrán las siguientes sanciones:

- a) Por tres, amonestación verbal y constancia por escrito en el expediente personal y prontuario. ✓
- b) Por cuatro, amonestación escrita. ✓
- c) Por cinco o seis, suspensión hasta por cinco días. ✓
- d) Por siete u ocho, suspensión hasta por ocho días. ✓
- e) Por más de ocho, despido sin responsabilidad patronal. ✓

Las sanciones se aplicarán por el Área de Recursos Humanos en el transcurso del mes inmediato siguiente, en que se configure la falta correspondiente, sino se tendrán por inexistentes. ✓

ARTÍCULO 48. Se considerará ausencia, la falta a un día completo de trabajo. En este caso no se pagará el salario que corresponda al tiempo de ausencia.

ARTÍCULO 49. Para que no se apliquen las sanciones establecidas en el artículo anterior, el trabajador deberá, dentro de los tres días hábiles siguientes y por escrito, justificar ante su jefe inmediato las ausencias, sin que tal justificación signifique el pago del salario. El Director o el Coordinador, según corresponda, remitirán al Departamento de Recursos Humanos, a más tardar el último día del mes el informe de ausencias respectivo, fecha a partir de la cual iniciará el término de un mes para que la administración aplique la sanción respectiva. ✓

ARTÍCULO 50. En los casos de ausencias al trabajo por enfermedad se procederá de siguiente manera:

- a) Las que no excedan de cuatro días al mes, podrán ser justificadas por el superior inmediato del trabajador y procederá el rebajo del 20% de su salario por cada día de ausencia.
- b) Las que no excedan de cuatro días al mes, aportando certificación de un médico reconocido por el colegio profesional respectivo, la jefatura deberá justificar la ausencia y procederá el rebajo del 20% de su salario, por cada día de ausencia.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and the number '04'.

000023



- c) Las que excedan de cuatro días al mes deberán justificarse mediante certificado médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o cualquier institución aseguradora. Siendo el monto del subsidio que pagaren los órganos aseguradores y el patrono del 100% del salario del trabajador.
- d) En los casos de las incapacidades otorgadas por el médico de empresa hasta por cuatro días, dentro de un plazo de treinta días naturales, no procederá ningún rebajo salarial y el superior inmediato deberá justificar la ausencia.

Para efectos del presente artículo se entiende por 30 días naturales los contemplados de fecha a fecha, al iniciarse la incapacidad."

ARTÍCULO 51. Para las ausencias injustificadas computadas dentro de un mes calendario, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Por media ausencia, amonestación escrita.
- b) Por una o dos medias ausencias alternas, suspensión de dos días
- c) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 52. Serán aplicables las reglas del debido proceso, a todos los procedimientos disciplinarios que de conformidad con la presente Negociación, conduzcan a la aplicación de sanciones de suspensión o de despido. Lo dispuesto en este artículo, en lo referente a despidos, se aplicará en aquellos casos en que se requiera una investigación preliminar por parte de la Administración.

CAPÍTULO XIV DEL ABANDONO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 53. Es absolutamente prohibido a todo trabajador hacer abandono sin causa justificada de la labor, que se le ha asignado, dentro de la jornada de trabajo establecida en esta Negociación, sin el permiso previo de la jefatura respectiva.

ARTÍCULO 54. El abandono del trabajo, será sancionado de la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita la primera vez.
- b) Suspensión del trabajo por ocho días la segunda vez; y
- c) Con despido la tercera vez.



[Handwritten signatures and initials]
15



0000

CAPÍTULO XV DE LA SALUD LABORAL

ARTÍCULO 55. Conforme a lo establecido por la Ley en el Registro Nacional, funcionará una Comisión de Salud Ocupacional, que tendrá por objeto, además de lo que señala la normativa especializada, velar por el cumplimiento de las medidas preventivas que se establezcan en el mapa de riesgos. Toda violación de las normas elementales o nuevos riesgos deberán ser propuestos a la Comisión de Salud Ocupacional, para su solución inmediata. Entre los riesgos laborales se incorporará la prevención de las enfermedades mentales, laborales, de stress y otras similares, para prevenir el hostigamiento laboral.

Dicho mapa de riesgos será elaborado por la comisión de salud ocupacional en un plazo de tres meses posteriores a la homologación de esta convención y actualizado por ella misma de manera ordinaria cada año.

Para los efectos de lo indicado en el párrafo anterior, la institución presupuestará anualmente la contratación de los profesionales para asesorar en la elaboración e implementación de dicho mapa. La desatención de las recomendaciones de la comisión de salud ocupacional será conocida por la comisión de enlace.

ARTÍCULO 56. La Comisión de la Salud Ocupacional estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos Representantes del Patrono y cada uno con su respectivo suplente.

ARTÍCULO 57. Los representantes de los trabajadores serán nombrados por la Junta Directiva de SITRARENA; los de la Institución, designados por el Registro Nacional. La integración de esta Comisión se informará a través de la nota respectiva, al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dicha comisión deberá presentar un plan anual de prevención y educación en riesgos, el último día hábil del mes de febrero de cada año, acompañado del informe de labores del año anterior.

ARTÍCULO 58. Son deberes de la comisión:

a) Celebrar una reunión ordinaria por mes, así como las extraordinarias que estime pertinentes.



[Handwritten signatures and initials]
16

000021



b) Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra con el propósito de determinar sus causas y proponer las medidas que juzgue necesarias a efecto de prevenir riesgos futuros. Mantener una política preventiva de enfermedades profesionales y riesgos de trabajo mediante una práctica de aplicación del mapa de riesgos.

c) Promover la firma de convenios de capacitación y formación en materia de Salud Ocupacional con las entidades dedicadas a ello. El Patrono financiará los convenios para capacitación y formación que en materia de Salud e Higiene Ocupacional recomiende la Comisión.

d) Realizar actividades educativas en materia de salud ocupacional, para lo cual la institución brindará todo su apoyo, las aulas y los permisos requeridos.

ARTÍCULO 59. El quórum para iniciar las sesiones y deliberar, se formará con la asistencia mínima de tres de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los presentes y tendrán el carácter de obligatorio para la Institución y los Trabajadores.

Lo anterior, sin perjuicio de otras recomendaciones que dispongan los organismos especializados en Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 60. En caso de que no exista acuerdo sobre algún asunto sometido a consideración de la Comisión de Salud Ocupacional se someterá al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su resolución definitiva.

ARTÍCULO 61. La institución se compromete a cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo, y a atender las sugerencias de la Comisión entorno a las medidas que deben adoptarse para el cabal cumplimiento de lo que ordena al respecto este convenio, así como las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 62. La Institución mantendrá en forma permanente el servicio de Médico de Empresa y atención psicológica.

ARTÍCULO 63. La administración suscribirá convenios con instituciones públicas o privadas con el objeto de realizar exámenes médicos periódicos y preventivos en las áreas que determine el mapa de riesgos.

CAPÍTULO XVI DE LA CAPACITACIÓN Y BECAS

ARTÍCULO 64. A los trabajadores del Registro Nacional se les brindará la debida capacitación y formación profesional, para consolidar una carrera profesional. Los cursos, seminarios, becas y demás actividades, nacionales e internacionales, que le sean



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
17

000020



notificadas a la Institución, deberá publicitarias para hacerlas del conocimiento de todos los trabajadores, con el fin de que puedan participaren igualdad de condiciones.

Las personas trabajadoras contarán con el tiempo necesario, con goce de salario, para asistir a los cursos de formación profesional y capacitación, y se le reducirá la carga de trabajo de manera proporcional al tiempo diario de permiso durante toda su capacitación.

Los beneficiarios que no rindan en sus becas por razones de fuerza mayor, caso fortuito, no atribuible directamente al trabajador, no serán responsables económicamente ante la institución por la interrupción anticipada de los estudios, si la institución sufraga el valor de la capacitación.

Crease una Comisión bipartita de cuatro miembros, dos de los cuales serán representantes de los trabajadores, escogidos por SITRARENA y dos escogidos por la institución.

La comisión elaborará y recomendará un plan anual de estudios, que será aprobado por la Junta Administrativa del Registro Nacional, para su ejecución y puesta en funcionamiento.

Los procedimientos y criterios para la escogencia de los participantes a la capacitación y formación profesional, serán elaborados y recomendados por la Comisión a la Junta Administrativa del Registro Nacional.

La Institución destinará un aula para que SITRARENA pueda brindar capacitación y/o formación tanto profesional como sindical, la cual estará debidamente acondicionada.

SITRARENA tendrá independencia en la formación sindical de los trabajadores, salvo cuando los cursos impartidos sean reconocidos por el Servicio Civil, en cuyo caso se coordinara con el Departamento de Recursos Humanos para el reconocimiento de los títulos, se entenderá que cuando el curso no es reconocido por el Servicio Civil, no será necesaria la coordinación indicada.

CAPÍTULO XVII DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 65.

1. El Registro Nacional otorgará equipo e implementos, según corresponda, a aquellos trabajadores que por la índole de sus funciones así lo requieran.
2. La institución sufragara a todos los funcionarios de las sedes regionales del Registro Nacional, los gastos de transporte y viáticos que requieran para trasladarse a la sede central



[Handwritten signatures and date]
18

600019



para actividades de capacitación o para la realización de las pruebas requeridas para concursos internos.

3. El Registro Nacional reconocerá tantas anualidades como años de servicio, según tengan sus trabajadores, y sin limitación alguna.

4. Los rubros o pluses denominados Materia Registral, Prohibición, Dedicación Exclusiva, Disponibilidad y Carrera Profesional se les considera salario para todos los efectos laborales y para el cálculo del monto de la jubilación o pensión.

5. Cada vez que se produzcan ajustes técnicos al salario base que genere brecha salarial para los Registradores C, se hará el ajuste correspondiente en el salario base de los Registradores A, de modo que se mantenga la diferencia salarial existente al hacerse el primer pago parcial del primer ajuste técnico. Manteniéndose la misma fecha de rige para los Registradores A, de manera retroactiva, al momento en que se ordenó el primer pago parcial porcentual a los Registradores C y B.

6. Los topógrafos del Registro Nacional, que hacen las veces de Topógrafos del Estado, también conocida como registración pasiva, mantendrán la misma asignación salarial que los Registradores C, B y A, según su nivel académico.

ARTÍCULO 66. Se establece la Carrera Administrativa como un derecho de los trabajadores; debiendo preferirse en igualdad de condiciones y requisitos en cada plaza vacante a los trabajadores regulares, estén interinos o en propiedad. El Registro Nacional garantizará la promoción interna de sus trabajadores con el objeto de asegurar la modernización del talento humano y el desarrollo organizacional bajo las condiciones de eficiencia, eficacia, reconocimiento de capacidades, habilidades, responsabilidades y antigüedad, con el fin de potenciar el desarrollo humano y la idoneidad de todo su personal; paralelamente, tanto los superiores jerárquicos como los subalternos, deberán observar las normas que regulan la carrera administrativa y una conducta decorosa y conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de trabajo.

El Registro Nacional, mediante los mecanismos de carrera administrativa, agotará las posibilidades para llenar las plazas vacantes, de conformidad con la normativa vigente, regulada en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y cualquier otra normativa conexas. El Registro Nacional garantizará la sostenibilidad de los programas de desarrollo de sus trabajadores, mediante la capacitación y formación académica continua.



Handwritten signatures and the number 19.

000018



Con el fin de garantizar el acceso a la formación continua se creará un Centro de Formación Registral, sujeto a las recomendaciones del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y según las posibilidades que establezca la Junta Administrativa del Registro Nacional.

ARTÍCULO 67. Para efectos de ascensos, la Institución se compromete a respetar su escalafón, considerando la antigüedad, especialización, calificación periódica por méritos, formación profesional especializada, entre otros.

ARTÍCULO 68.

1.-En el caso de plantearse pruebas específicas la Comisión de Ascensos dará a conocer la temática de las pruebas y la evaluación se hará por medio de un tribunal de no más de tres miembros, SITRARENA podrá nombrar un observador cuando se verifiquen pruebas orales siempre que así lo solicite el evaluado. El evaluado podrá, cuando se trate de pruebas temáticas escritas, revisar su examen y solicitar las aclaraciones pertinentes en cuanto a éste.

2.-El evaluado podrá revisar el resultado de la prueba aplicada. Contará con un plazo de tres días para presentar revocatoria, plazo que se contará a partir del día siguiente que se le entregue dicho resultado, excepto que haya solicitado la revisión del documento de la prueba, en cuyo caso ese plazo inicia al día siguiente de esta revisión.

3.- Si durante el periodo de prueba en los supuestos de ascensos o traslado, el Registro Nacional dispusiere el regreso del trabajador a su antigua posición, éste podrá presentar su reclamo, en forma verbal o escrita, según el procedimiento establecido en el artículo 24 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil; de igual forma, el trabajador podrá acogerse a este artículo para optar su regreso al puesto del que provenía en propiedad si así lo considere dentro de los tres meses del período de prueba.

4.- La Comisión de Ascensos establecerá las características de la prueba, la forma de evaluar, así como de publicitaria para asegurar los principios aludidos en este Capítulo.

**XIX
DE LAS RELACIONES LABORALES**

ARTÍCULO 69. Con el objetivo de garantizar la mayor imparcialidad e idoneidad de la Junta de Relaciones Laborales y a efectos de mantener un normal entendimiento Obrero-Patronal, sobre la base del diálogo constante y los principios de la buena fe y del debido proceso, funcionará dentro de la Institución, una Junta de Relaciones Laborales, la cual tendrá el carácter de órgano consultivo y estará integrada por seis funcionarios titulares y seis suplentes. Como órgano paritario, los integrantes titulares serán nombrados de la siguiente



[Handwritten signatures and the number 20]

000017



manera: tres integrantes serán designados por el Patrono, y los otros tres integrantes serán designados por SITRARENA; igual procedimiento se seguirá para nombrar los respectivos suplentes.

Se establece como limitante, que los integrantes de esta Junta de Relaciones Laborales, tanto titulares como suplentes, bajo ninguna circunstancia, podrán participar como miembros de ningún Órgano Director de Procedimiento Administrativo Disciplinario, regulado por el Libro II, Título Sexto, Capítulo Primero de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 70. La Junta de Relaciones Laborales recomendará en los siguientes casos:

1. En los diferendos individuales y colectivos que se susciten entre el Registro Nacional y sus trabajadores.
2. En las cuestiones relacionadas con las garantías sindicales y libertad sindical.
3. En las sanciones se procederá de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 40 de esta negociación.
4. En la modificación de la jornada, horarios de trabajo y trasladados
5. En la promoción del mejoramiento de las relaciones Obrero-Patronales.

En los incisos 1, 2, 4 y 5 la Junta de Relaciones Laborales actuará a petición de parte antes de que se resuelva en definitiva por el órgano competente y de conformidad con los procedimientos administrativos.

ARTÍCULO 71. Este órgano emitirá una recomendación pertinente y la resolución definitiva corresponderá en caso de conflictos individuales, al superior jerárquico que corresponda, en concordancia con el artículo 40 de esta negociación.

ARTÍCULO 72. La Junta de Relaciones Laborales sesionará dos veces por mes en forma ordinaria y extraordinaria cada vez que así lo soliciten debidamente dos o más de sus miembros. La convocatoria de las sesiones ordinarias es responsabilidad del Presidente de la Junta, quien debe efectuarla con ocho días de anticipación a la sesión correspondiente. Bajo apercibimiento de que si, así no se hiciere se impondrán las medidas disciplinarias correspondientes.

Para el buen funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales el Patrono y SITRARENA se comprometen, a proporcionar todos los medios necesarios



[Handwritten signatures and initials]

00001



ARTICULO 73. Será causal de remoción de los miembros de esta Junta de Relaciones Laborales, la falta injustificada de dos sesiones continuas de trabajo.

ARTÍCULO 74. Las sesiones de la Junta se asentaran en actas, que deberán ser firmadas por los miembros presentes y se entregará un copia firmada a cada parte.

ARTÍCULO 75. Sus resoluciones se tomarán por simple mayoría sin que el presidente tenga voto de calidad.

En caso de empate, se procederá de la siguiente forma:

Se hará constar en el acta la votación de ambas partes, asimismo se emitirá dos recomendaciones, una de las representantes patronales y otra de los representantes laborales, las cuales se enviarán al superior jerárquico correspondiente quien valorará ambas recomendaciones y decidirá lo pertinente en forma razonada y motivada, aludiendo necesariamente a las recomendaciones que reciba.

ARTÍCULO 76. De su seno y cada año de manera rotativa, será nombrado un presidente correspondiente el primero a la representación patronal, el segundo a la representación sindical y así sucesivamente. El año en que corresponda la presidencia al representante patronal, la secretaría deberá ser asumida por un representante de los trabajadores. Igual obligación deberá cumplir la representación del patrono, cuando la presidencia sea asumida por la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 77. La Junta de Relaciones Laborales sesionará válidamente cuando se encuentren presentes, al menos, la mitad más uno de sus miembros y gozaran de permiso a tiempo completo cuando así se requiera.

ARTÍCULO 78. El Registro Nacional podrá informar a la Junta de Relaciones Laborales cuando realizare contratos de Servicios Privados.





CAPÍTULO XX BENEFICIOS GENERALES ESPECIALES



ARTÍCULO 79. El Registro Nacional adecuara un local que se destinara al servicio del comedor, soda y restaurante para los trabajadores, que deberá reunir las condiciones requeridas de comodidad e higiene, así como las de un servicio adecuado en calidad y precios el cual deberá estar debidamente subvencionado.

Para este efecto ambas partes realizaran los estudios que sean pertinentes para la instalación de este servicio.



22

000015



ARTÍCULO 80. Cuando existan las condiciones legales y económicas, que faculten al Registro Nacional la Junta Administrativa destinará un espacio físico en las Oficinas Centrales del Registro Nacional, para que funcione un CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL, para los hijos e hijas de los y las trabajadoras de la Institución.

El Registro Nacional podrá financiar la infraestructura y el equipamiento que sea necesario para que dicho centro inicie sus operaciones.

Asimismo, los gastos operativos, de mantenimiento y salarios del personal del centro correrán por cuenta del Registro Nacional.

ARTÍCULO 81. De conformidad con el artículo 64 anterior, la institución brindará el tiempo necesario para que los trabajadores se capaciten sindical y académicamente, en áreas tales como Bachillerato en enseñanza media, Diplomado, Bachillerato, Licenciatura y Maestrías en Derecho, Administración, Informática, Topografía, Geodesia y cualquier otra que sea atinente al desarrollo funcional del Registro Nacional.

ARTÍCULO 82. La Institución facilitará el ingreso al parqueo público de la Institución del servicio de autobuses público o privado que sea requerido por los TRABAJADORES para su traslado.

CAPÍTULO XXI COMISIÓN DE ENLACE

ARTÍCULO 83. Comisión de Enlace. Créase la "Comisión de Enlace de Políticas Laborales", en adelante la Comisión, como instancia de comunicación entre la Junta Administrativa del Registro Nacional y SITRARENA; tendrá como objetivo principal el análisis y recomendación sobre la política laboral del Registro Nacional. Sus recomendaciones serán remitidas y conocidas directamente por la Junta Administrativa del Registro.

La Comisión estará constituida de la siguiente manera:

- a) Patrono: El Presidente de la Junta Administrativa del Registro o su representante y dos integrantes de dicha Junta.
- b) Sindicato: El Secretario General de SITRARENA y dos representantes nombrados por su Junta Directiva.

La estructura y funcionamiento de la Comisión estará regida por las siguientes reglas:

1. Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones en forma ad honorem, por lo que no gozarán de dietas ni remuneraciones por concepto de su participación en la misma;



[Handwritten signatures and the number 23]

000014



2. Los integrantes permanecerán en sus cargos en tanto no se revoque expresamente su designación por quien los nombró;
3. Las reglas de organización interna de la Comisión serán las mismas que establece esta negociación para la Junta de Relaciones Laborales, con las salvedades que este artículo señale.
4. El quórum para sesionar válidamente será de 5 integrantes y las recomendaciones que emita la comisión podrán asumirse válidamente con el voto favorable de 4 de sus miembros; en ningún caso existirá voto de calidad para la presidencia del órgano;
5. Ordinariamente la comisión se reunirá en forma mensual el primer martes de cada mes y extraordinariamente cuando así lo decida. La convocatoria la efectuará el presidente conforme a las reglas del artículo 72 de esta Convención. La agenda de asuntos a conocer será definida por ella misma para cada sesión, considerando que los temas de su competencia son el análisis y recomendación de cualquier acción administrativa en cuanto evidencie orientaciones y directrices que rijan la actuación del Registro Nacional en materia laboral.
Transitorio. Esta comisión entrará en funcionamiento un mes después de la vigencia de la presente convención.

ARTÍCULO 84. Los trabajadores del Registro Nacional que realicen las mismas funciones y asuman las mismas responsabilidades de carácter civil, penal y administrativo, su salario base, clase y grupo será de la siguiente forma:

La clase de **ASISTENTE DE REGISTRADOR:**

En esta clase solamente existirá Asistente de Registrador y se incluirán los actuales grupos A, B y C.

La clase de **ASISTENTES DE SERVICIO TÉCNICOS:**

En esta clase solamente existirá Asistente de Servicios Técnicos y se incluirán todos los actuales grupos A y B.

En la clase de **CERTIFICADOR TÉCNICO:** En esta clase solamente existirá la de Certificador Técnico, que incluirá a los actuales grupos A y B.

La clase de **CERTIFICADOR BACHILLER** se mantendrá vigente.



000013



Para las anteriores clases se mantendrá la base salarial más alta.

Para la actividad **REGISTRAL**: Habrá 2 clases de puestos:

Registrador 1, que incluirá a los actuales grupos A y B y Registrador 2, las cuales estarán técnicamente diferenciadas y la brecha salarial entre dichas clases será la mínima existente de la escala de puestos del Registro Nacional en el régimen actual, manteniendo la base salarial del Registrador C, para la clase propuesta de Registrador.

2. Esto sin perjuicio de los incentivos o pluses que por requisitos académicos ostenten los diferentes niveles o grupos existentes en las clases respectivas.

El Servicio Civil realizará después de la homologación, el estudio de lo negociado en este artículo, para lo de su cargo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 13 del Estatuto del Servicio Civil.

CAPÍTULO XXII DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 85. La presente negociación tendrá una duración de tres años, a partir de la firmeza de la homologación.

Cumplido este periodo y mientras se esté negociando el nuevo instrumento, el anterior conservará su vigencia. Esta negociación se aplicará de conformidad con el principio pro operario. Rige a partir de la firmeza de su homologación.

Se procede a la firma del instrumento de Negociación colectiva para el período 2015-2018.

Representación Patronal

Carlos Rodríguez Pérez

Luis Jiménez Sancho

Juan Carlos Montero Villalobos

Representación Sindical

Eduardo Canvajal Quesada

Xinia Mora Hernández

Víctor Torres Cordero

Diana Ibarra Marín

Mirta Winter Winter

Claudio Canales Torres

Oscar Granados Araya



25