

Al ser las ocho horas con diez minutos del ocho de marzo del dos mil veintitrés, se inicia la Sesión de Trabajo de Negociación Colectiva entre la Municipalidad de Cartago y el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Provincia de Cartago, CR SUNTRAMUPC y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP. La sesión se realiza en el Salón de Sesiones del Concejo Municipal y en la Alcaldía Municipal.

Estando Presentes:

NOMBRE	EN REPRESENTACIÓN
Andrey González Ramírez	Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Provincia de Cartago, CR SUNTRAMUPC
William Gómez Gómez	
Jose Pablo Jiménez Blanco	
Luis Brizuela Deliens	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP
Marcelo Alegría Jiménez	
Daniel Castañeda Chinchilla (Asesor Externo)	
Mario Redondo Poveda	Municipalidad de Cartago
Silvia Navarro Gómez	
Miguel Sánchez Rodríguez	
Ivonne Martínez Vargas	
Wilberth Quesada Garita	

Desarrollo de la sesión:

Se procede a levantar el acta de cierre del proceso de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Cartago, en cumplimiento al acuerdo tomado en sesión del día del 06 de marzo de 2023 por la Comisión Especial de Negociación de la Convención Colectiva, en la que se remite la propuesta de Convención Colectiva presentada por los tres Sindicatos Municipales para que sea revisada con los respectivos representantes de los Sindicatos. Se deja constancia de lo siguiente:

1. EL ORDEN Y TEXTO COMPLETO Y DEFINITIVO DE LAS CLÁUSULAS NEGOCIADAS ES EL SIGUIENTE (incluye ajustes de forma y fondo acordados en la presente sesión):

PRESENTACIÓN:

Entre la Administración Municipal y los sindicatos oficialmente constituidos, se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Cartago, como instrumento jurídico para regular condiciones de trabajo que es propio del Régimen Municipal y de conformidad con:

- Los principios constitucionales de negociación colectiva: igualdad, razonabilidad, proporcionalidad y legalidad presupuestaria.
- Las facultades de las organizaciones sindicales para participar en la celebración de la convención colectiva de trabajo, según los artículos 54 y 55 del Código de Trabajo.
- La autonomía de gobierno, organizativa, política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política y el Código Municipal a los gobiernos municipales.
- La condición exclusiva y excluyente de todos los funcionarios respecto a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica - MIDEPLAN, por determinación de la Administración

Municipal.

- e) El contexto de estado social y democrático de derecho.
- f) Los principios rectores del empleo público sobre carrera administrativa, excelencia en el servicio, mérito, capacidad y competencias, modernidad y prevalencia del interés general.

OBJETIVO:

El objetivo de esta Convención Colectiva de Trabajo es normar las condiciones en que debe prestarse el trabajo en la Municipalidad de Cartago, en protección de los derechos subjetivos de las personas trabajadoras, con la finalidad de promover su bienestar y existencia digna y motivar la eficiencia y eficacia durante el ejercicio de las funciones que ejecutan, tendientes a garantizar la prestación de los bienes y servicios públicos para generar valor público.

En concordancia con la misión de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual forma parte Costa Rica desde el 25 de mayo de 2021, de promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas y de los países, este instrumento convencional estimulará prácticas laborales solidarias y flexibles que permitan a las personas funcionarias un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La promoción de este tipo de políticas permitirá a la Municipalidad de Cartago la atracción y conservación del mejor recurso humano en tiempos de cambio del paradigma de empleo público.

Reconocer la figura de la negociación colectiva como la medida por excelencia para la prevención y solución de conflictos de trabajo; ésta fortalece y mejora las relaciones obrero-patronales y es una manifestación de diálogo social.

ÁMBITO DE COBERTURA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo es aplicable en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras de la Municipalidad de Cartago, con las excepciones señaladas en el 689 del Código de Trabajo y el artículo 127 del Código Municipal.

Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos conjuntamente con los sindicatos y con la colaboración de los funcionarios que ostenten cargos de responsabilidad en procesos que impliquen criterio para toma, implementación, dirección, y supervisión de decisiones, tanto estratégicas como administrativas y operativas y que además están sujetos a rendición de cuentas, velar por el cumplimiento de las disposiciones acordadas mediante la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Será responsabilidad de las partes, entiéndase la persona que ocupe la Alcaldía Municipal y los sindicatos, denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo en el plazo que corresponde y proceder a la oportuna actualización del texto, garantizando la seguridad jurídica y que el instrumento no pierda vigencia debido a negligencia administrativa.

Los términos de este convenio no serán interpretados en perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas producto de negociaciones individuales o colectivas celebradas con anterioridad a su firma, de sus contratos individuales, o las disposiciones contenidas en el Código de trabajo y Código Municipal.

VIGENCIA:

Lo convenido definitivamente en la mesa de negociación para la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo, entre la Administración Municipal y los sindicatos oficialmente constituidos de la Municipalidad de Cartago, deberá ser comunicado al Concejo Municipal con un acta de cierre de la negociación con el producto adjunto.

Una vez firmado este instrumento colectivo, será válido entre las partes y tendrá una vigencia de tres años. La posterior aprobación por parte del Concejo Municipal deberá efectuarse en un plazo máximo de un mes. Si dicha aprobación no se produce en ese plazo, la negociación se entenderá por definitivamente aprobada por la Administración Municipal.

La convención colectiva de Trabajo se extenderá por escrito en los ejemplares necesarios y una copia de lo negociado deberá ser enviada por el Concejo Municipal a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su depósito y homologación. Además, deberá ser publicada en el diario oficial La Gaceta, sin costo alguno para las partes.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

MUNICIPALIDAD DE CARTAGO

CAPITULO I

SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 1: La Municipalidad de Cartago reconoce a los sindicatos que se encuentren oficialmente constituidos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tengan personería jurídica vigente y que estén integrados por funcionarios municipales para representar los intereses laborales y sociales de los trabajadores.

ARTÍCULO 2: Quedan excluidos de la aplicación de la convención colectiva de Trabajo quienes ocupen los cargos de Alcalde, Vicealcaldes, Regidores propietarios y suplentes (Concejo Municipal), síndicos (propietarios y suplentes), Encargados de Área y Sub- Encargados (directores y subdirectores), director y subdirector de la asesoría legal, asesores legales del Concejo y del Alcalde, auditor y subauditor, así como también a los representantes de la municipalidad ante fundaciones.

ARTÍCULO 3: La Municipalidad de Cartago respeta los beneficios y garantías que la presente Convención Colectiva de Trabajo otorga a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, adicionalmente a las ya establecidas en la Constitución Política, los convenios internacionales ratificados por Costa Rica, el Código de Trabajo, el Código Municipal y los Reglamentos Internos. Asimismo, se compromete a hacerlos del conocimiento de toda la organización municipal para promover su cumplimiento de manera general y equitativa.

ARTÍCULO 4: Las Juntas Directivas de los sindicatos podrán realizar las asambleas ordinarias y una extraordinaria al año dentro de la jornada laboral. Excepcionalmente, se podrá autorizar licencia para una asamblea extraordinaria cuando esta resulte imprescindible para la operatividad del sindicato. Para las cuales la persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal otorgará la licencia sindical con goce de salario a las personas

trabajadoras. Se podrán realizar cualquier día de la semana, a partir de las 14:00 horas previa coordinación con la Administración Municipal, con una antelación de al menos un día hábil. En estas reuniones se levantará un registro de asistencia para justificar ante el Departamento de Recursos Humanos, a los trabajadores y trabajadoras que acudan a estas convocatorias, mismas que no podrán ser suspendidas o interrumpidas a excepción de fuerza mayor justificada o emergencia.

ARTÍCULO 5: La Municipalidad, por medio de Alcalde Municipal concederá con goce de salario un permiso sindical de hasta 3 horas semanales a cada sindicato, para que el Secretario General/Presidente o bien el dirigente que designe el Sindicato, a efecto de que puedan dedicarse a labores de organización y formación propias del Sindicato. Dicho permiso deberá solicitarse por escrito y con 48 horas de anticipación. Esas horas no afectarán las reuniones del grupo sindical y se dispondrán según lo solicitado.

ARTÍCULO 6: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal facilitará a las juntas directivas de los sindicatos un espacio debidamente acondicionado para la realización de las reuniones y sesiones de trabajo

ARTÍCULO 7: La Administración Municipal colocará una pizarra informativa, en lugares visibles de cada una de las instalaciones municipales (comedores, reloj marcador), las cuales podrán ser utilizadas por los sindicatos para divulgar información de interés para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 8: Las reuniones convocadas por los sindicatos con sus agremiados, podrán realizarse en las instalaciones municipales que se elijan de acuerdo a las necesidades y disponibilidad de las mismas, para lo cual se coordinará de previo con los responsables de las instalaciones requeridas y la persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal.

ARTÍCULO 9: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá a 1 miembro de la Junta Directiva de cada sindicato previamente designado por acuerdo de Junta Directiva, licencia sindical con goce de salario, para realizar estudios sobre temas sindicales y de carácter democrático a nivel nacional o internacional.

ARTÍCULO 10: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá 1 vez al año licencia sindical con goce de salario a tres miembros de las Juntas Directivas de cada sindicato para que asistan al Congreso Nacional de las confederaciones a las cuales estén adscritos.

ARTÍCULO 11: La Administración autorizará media jornada del viernes previo a la celebración del 15 de setiembre para realizar la actividad de convivio patrio para todos los trabajadores de la municipalidad. Además, con el fin de celebrar los días correspondientes al Régimen Municipal y Cierre de fin de año, la Administración autorizará el día completo con el fin de propiciar la actividad en coordinación con los sindicatos, los funcionarios que no deseen formar parte de las actividades deberán permanecer en sus puestos de trabajo durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 12: La Municipalidad de Cartago habilitará el acceso de todos los trabajadores municipales al texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo a través del sistema de gestión municipal, de la página web y de forma física en el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Archivo Central y en con los representantes de las organizaciones sindicales, durante su periodo de vigencia y cada vez que se actualice.

ARTÍCULO 13: Cuando las Juntas Directivas de los Sindicatos tendrán reuniones bimensuales con la persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal y en casos de urgencia justificada en las que se requiera una reunión serán atendidos por esa autoridad o la persona que él designe.

ARTÍCULO 14: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá un permiso adicional cada tres años a los designados por los sindicatos, consistente en tiempo extraordinario a negociar para el análisis y demás gestiones que requiera el proceso de actualización de la Convención Colectiva de Trabajo, cada 3 años en ocasión de la Convención Colectiva de Trabajo la alcaldía otorgará una licencia de 8 horas para que puedan elaborar la propuesta.

ARTÍCULO 15: Las partes, se compromete a no ejercer presión, halago, promesa, que tienda a lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos existentes o cualquier otra organización; asimismo, se abstendrán de ejercer acciones que busquen el fomento de la constitución de organizaciones sindicales o de cualquier otro carácter, que busquen el debilitamiento de las actividades de los sindicatos o sus funciones en la Municipalidad.

ARTÍCULO 16: Sin perjuicio de lo establecido en el 367 del Código de Trabajo, ningún(a) representante sindical podrá ser despedida(o) o removida(o) de su puesto salvo que incurra en las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Si una(o) de estas(os) representantes incurriera en faltas que podrán acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el debido proceso, permitiéndole ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención y a la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo. Estos tampoco podrán ser trasladados en su perjuicio, cuando esto implique un ius variandi abusivo. Estas protecciones las(os) abrigan desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones sindicales.

ARTÍCULO 17: En caso de denuncia reiteradas, previa coordinación con la Alcaldía con 24 horas de anticipación el representante legal del sindicato o quien ellos delegen, el ingreso a los lugares de trabajo en compañía del encargado de salud ocupacional o la Jefatura de Recursos Humanos

ARTÍCULO 18: La Municipalidad de Cartago se compromete a rebajar de la planilla, previa autorización por escrito de la persona trabajadora, las cuotas correspondientes a la afiliación de cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la cuenta de cada sindicato, mediante transferencia junto con el respectivo desglose y su lista de afiliadas(os).

ARTÍCULO 19: La Municipalidad de Cartago se compromete a deducir de la planilla del trabajador, el monto correspondiente a la cuota de afiliación, desde el momento que se presenta la solicitud al Departamento de Recursos Humanos.

CAPITULO II SOBRE LOS BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 20: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal otorgará permiso con goce de salario a los funcionarios municipales que obtengan becas de organismos nacionales e internacionales para estudiar, participar en cursos o capacitaciones directamente relacionados con sus funciones y tendientes a mejorar la gestión municipal. Dichos funcionarios continuarán en sus puestos de trabajo y conservarán las condiciones inherentes al mismo. El funcionario que opte por una beca de este tipo deberá informar a su jefe inmediato de previo a participar en el concurso con el fin de constatar que el proceso académico es conveniente con la gestión municipal y tiene una relación de conveniencia para la institución.

ARTÍCULO 21: La Municipalidad de Cartago, concederá licencia con goce de salario en los siguientes

casos:

- a) La municipalidad promoverá la carrera administrativa y se compromete a destinar la suma de 20 millones de colones para capacitaciones y gestionará convenios.
- b) Se autoriza de 2 a 3 horas semanales para realizar estudios técnicos, vocacionales y/o universitarios, cuando el funcionario acredite por el centro educativo que la materia/curso se está habilitando únicamente en horario laboral
- c) Cinco días hábiles por matrimonio, contados a partir de la ceremonia, previa constancia extendida por autoridad competente.
- d) Cinco días hábiles por el fallecimiento del (la) conyugue o compañero (a), hijo(a), padres y hermanos, y entenados (entiéndase hijo de la persona con la que está casada alguien). Se deberá presentar el acta de defunción.
- e) Un día hábil por fallecimiento de los abuelos del funcionario para poder participar de las obras fúnebres. Se deberá presentar el acta de defunción.
- f) Un día hábil para presentar las pruebas de Bachillerato del Ministerio de Educación Pública o pruebas de grado en educación superior. Dicho permiso será respaldado por el comprobante de rigor y bajo criterio de la jefatura inmediata.
- g) Para renovar sus licencias, los conductores de vehículos oficiales (institucionales) se les otorgará licencia laboral con goce de salario de hasta por 3 horas, debiendo retornar a su trabajo con el debido comprobante.
- h) Para renovar el permiso institucional de portación de armas de los policías municipales, se les otorgará licencia laboral con goce de salario de hasta por 3 horas, debiendo retornar a su trabajo con el debido comprobante.

ARTÍCULO 22: La Municipalidad destinará anualmente un monto no menor a 20 millones de colones para programas de capacitación, ajustables anualmente en proporción al crecimiento en el presupuesto ordinario. La asignación de esos recursos responderá a los siguientes criterios:

- a) Tienen como objetivo potenciar las habilidades y destrezas de los funcionarios en materias propias de su gestión en aras a estimular la carrera administrativa
- b) Las capacitaciones se asignarán de manera equitativa
- c) La Municipalidad promoverá convenios con el Instituto Nacional de Aprendizaje, centros de educación públicos y privados y otras organizaciones, a efecto de facilitar la capacitación necesaria.

ARTÍCULO 23: La Municipalidad de Cartago concederá un tiempo de 10 minutos de gracia después del ingreso a la jornada de los trabajadores municipales, en consideración de cualquier retraso que sufra el trabajador en el inicio de su jornada sin que requiera justificación. A partir del minuto siguiente al tiempo de gracia se aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 24: Previo a cualquier sanción Recursos Humanos prevendrá con 3 días de antelación al funcionario y su jefatura, para efectos de verificar lo ocurrido.

ARTÍCULO 25: Los trabajadores que tengan nombramiento en plaza de chofer, en casos justificados tendrán

derecho a registrar su marca de ingreso y salida en cualquier instalación municipal. En caso de no existir reloj marcador, el Jefe el Departamento de Transportes procederá a la justificación correspondiente.

ARTÍCULO 26: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá el beneficio de exención de registro de marca de ingreso y salida a los funcionarios que cumplan 20 años y un día de servicio continuo en la Municipalidad de Cartago y que en los últimos 3 años no hayan tenido llegadas tardías o sanciones. No obstante, si alguno de los funcionarios que goza de este beneficio incurriera en forma reiterativa en el incumplimiento del horario de trabajo, el jefe inmediato en el ejercicio de la supervisión del personal deberá notificar a Recursos Humanos con el fin iniciar el procedimiento de pérdida de este beneficio o ser sujeto de las sanciones que correspondan.

ARTÍCULO 27: Durante la jornada diaria, indicada en el artículo anterior, podrán los trabajadores disponer de 15 minutos por la mañana y por la tarde para descanso o refrigerio, además de 60 minutos al medio día para tomar su alimento o almuerzo conforme señale cada jefe de Departamento para no interrumpir la buena marcha de su función, en coordinación directa con Recursos Humanos. El Alcalde Municipal ordenará acondicionar comedores que reúnan las condiciones mínimas necesarias para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos; estos se ubicarán en lugares aptos que la oficina de Salud Ocupacional avale.

ARTÍCULO 28: Cuando por razones justificadas la Municipalidad de Cartago requiera modificar el horario de trabajo de uno o varios de sus funcionarios, dicha modificación de horario deberá ser notificada por la jefatura inmediata, a los trabajadores involucrados, de forma escrita y con al menos 3 días de anticipación y para efectos de respaldo del trabajador.

ARTÍCULO 29: Si el cambio de horario de los trabajadores se debe a procesos de capacitación o actividades ordinarias promovidas por la municipalidad y ello implica tiempo extraordinario, la Municipalidad de Cartago reconocerá el pago de horas extra indistintamente del cargo que ocupen los funcionarios participantes.

ARTÍCULO 30: Las capacitaciones de los funcionarios municipales deberán programarse dentro de la jornada ordinaria, sólo en casos excepcionales y debidamente justificados se podrá convocar a actividades de capacitación fuera del horario normal, previa notificación por escrito con al menos 3 días de anticipación.

ARTÍCULO 31: Se reconocerá el pago de tiempo extraordinario efectivamente laborado conforme al Código de Trabajo, a todos los funcionarios municipales indistintamente del cargo que ostentan. Con ese fin, el jefe inmediato deberá asumir la responsabilidad del control del tiempo laborado, así como de la justificación de la extensión de la jornada.

ARTÍCULO 32: La Municipalidad de Cartago se compromete a proyectar las necesidades de tiempo extraordinario por proceso y por periodo e incluir en el presupuesto correspondiente los montos requeridos para la cancelación de horas de tiempo extraordinario, de todos los trabajadores a quienes se les extienda la jornada por motivos de actividades extraordinarias o de urgencia asociadas a la gestión municipal.

ARTÍCULO 33: La Municipalidad de Cartago asumirá el pago de deducible por concepto de accidentes cuya sentencia del Juzgado de Tránsito, demuestre que el evento generador del accidente no es imputable al chofer o trabajador autorizado por la jefatura del Departamento de Transportes.

ARTÍCULO 34: La Administración Municipal reconocerá el pago de viáticos a los trabajadores que deban realizar labores que impliquen recorridos (de acuerdo al kilometraje establecido por la Contraloría General de la República) y condiciones que les impidan, entre otras facilidades, consumir sus alimentos en las instalaciones municipales. Los viáticos no forman parte del salario.

Así mismo, reconocerá los costos de estacionamiento y asumirá los costos de peaje y de ser posible la administración dispondrá la colocación de dispositivos electrónicos autorizados en los vehículos municipales. Será responsabilidad de las jefaturas presupuestar lo correspondiente a los rubros de este artículo de acuerdo a su centro de costos.

ARTÍCULO 35: La Municipalidad de Cartago podrá implementar el teletrabajo como modalidad flexible de desarrollo de la relación con sus servidores. Lo hará de forma equitativa para todos los funcionarios cuyas funciones sean teletrabajables, atendiendo lo que establezcan la ley, decretos, reglamento interno de teletrabajo y demás normativas o lineamientos aplicables y respetando en todo momento los derechos laborales de los funcionarios. La persona trabajadora que no desee acogerse al teletrabajo no podrá ser obligada.

ARTÍCULO 36: Los trabajadores municipales tendrán el derecho a solicitar a su jefatura inmediata el disfrute de los días de vacaciones correspondiente al período cumplido. La jefatura inmediata tendrá la responsabilidad de valorar la solicitud de vacaciones del trabajador y de aprobar las vacaciones sin perjuicio de las labores y funciones del departamento al que pertenece.

ARTÍCULO 37: Las vacaciones de los trabajadores municipales se otorgarán de la siguiente manera:

- a) Quince días hábiles de vacaciones para los trabajadores que hayan laborado 50 semanas a 4 años y 50 semanas.
- b) Veinte días hábiles de vacaciones para los trabajadores que hayan laborado de 5 años y 50 semanas a 9 años y cincuenta semanas.
- c) Treinta días hábiles de vacaciones para los trabajadores que hayan laborado más de 10 años y 50 semanas.

ARTÍCULO 38: La Municipalidad de Cartago reconocerá a las(os) funcionarias(os) que hayan laborado en forma interina o en propiedad en otras instituciones del Sector Público, los años servidos para determinar el número de días de vacaciones y las anualidades a que tienen derecho.

CAPITULO III SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 39: El Departamento de Recursos Humanos incluirá en el presupuesto ordinario del periodo siguiente los montos correspondientes a las prestaciones legales de los funcionarios que estén próximos a acogerse a su jubilación. Para ello el trabajador que opte por jubilarse deberá notificar su intención al Departamento de Recursos Humanos a más tardar el 15 de julio del año en curso.

ARTÍCULO 40: Cualquier modificación o creación de procesos que se implemente en la estructura funcional de la Municipalidad o en sus procesos de trabajo, no podrá variar el ius varindi abusivo.

ARTÍCULO 41: Ningún traslado de puesto podrá ser justificado por deterioro o mantenimiento de herramientas, equipo de trabajo y/o maquinaria. En situaciones de este tipo se le reasignará temporalmente funciones equiparables siempre con apego a su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 42: No podrán ser removidos de sus cargos o trasladados injustificadamente aquellos funcionarios por el solo hecho de haber participado en actividades político electorales, participación en actividades sindicales o cualquier otra discriminación injustificada.

ARTÍCULO 43: Todo trabajador, aunque esté nombrado en condición interina, tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección.

ARTÍCULO 44: El Departamento de Recursos Humanos está en la obligación de instruir a los nuevos trabajadores sobre la normativa aplicable y la estructura organizacional.

ARTÍCULO 45: La Municipalidad de Cartago se compromete a adoptar todas las medidas de seguridad e higiene establecidas en la normativa correspondiente y conexas.

ARTÍCULO 46: La Municipalidad de Cartago proveerá los implementos y equipos de protección certificados según la norma técnica referente a la tipología de exposición. La Unidad de Salud Ocupacional, es la responsable de la selección de estos implementos y equipos de protección de acuerdo a la tarea y al tipo de riesgo.

ARTÍCULO 47: La Municipalidad de Cartago se compromete a proporcionar a los trabajadores que realizan tareas operativas y/o de campo, instalaciones sanitarias adecuadamente acondicionadas, limpias y provistas de artículos de limpieza, Jabón, alcohol, toallas de papel, desinfectante). Así mismo, se compromete a proporcionarles duchas, vestidores y casilleros.

ARTÍCULO 48: Todos los trabajadores municipales tendrán en sus áreas de trabajo acceso a instalaciones de comedor adecuadamente acondicionadas para almacenamiento (cuando sea posible), manipulación y consumo de alimentos.

ARTÍCULO 49: Los oficiales de seguridad deberán contar con casetas de seguridad, las cuales deberán ser provisionadas con el equipo necesario que determine la oficina de salud ocupacional y las necesidades del inmueble

ARTÍCULO 50: La Municipalidad procurará el traslado de dentro de la jornada laboral del personal operacional, sus herramientas y aquellos que lo requieran de acuerdo a sus funciones. Los vehículos para el traslado de las cuadrillas, herramientas y equipos de trabajo deberán estar debidamente acondicionados para realizar un traslado en condiciones seguras.

ARTÍCULO 51: La Municipalidad de Cartago proporcionará a los trabajadores que por la caracterización de sus funciones y SEGÚN recomendación de la oficina de Salud Ocupacional requieren de uniforme e implementos acorde al puesto, así mismo dotará de camisas/camisetas al personal de atención al público como actividad ordinaria.

ARTÍCULO 52: La Municipalidad de Cartago deberá garantizar óptimas condiciones de seguridad y mantenimiento adecuado de herramientas complejas, equipos, vehículos y maquinaria cuyos mecanismos de funcionamiento puedan representar un riesgo en su operación.

ARTÍCULO 53: La Municipalidad de Cartago habilitará y acondicionará un espacio óptimo y salubre para la lactancia materna, todo en acuerdo al Decreto 41.080 MTSS-S o la norma que lo sustituya.

ARTÍCULO 54: La Municipalidad de Cartago dará cumplimiento a la Ley 7430 de Fomento de la

Lactancia Materna, para la cual otorgará los tiempos de lactancia materna contemplados en el artículo 97 del Código de Trabajo. Con respecto a la presentación del certificado médico de lactancia, la Municipalidad tendrá por recibido el certificado (público o privado) según lo establecido en el Voto de la Sala IV 2011-635, sin perjuicio de aplicar otra norma que mejore, facilite y concrete, de manera satisfactoria para la funcionaria, el otorgamiento de este derecho.

ARTÍCULO 55: La Municipalidad de Cartago dispondrá de servicio de medicina de empresa para la atención de sus funcionarios, el cual brindará un horario de atención de 6:30 am a 3:30 pm.

ARTÍCULO 56: La Municipalidad de Cartago, garantizará la implementación de la Ley 9028 General de Control del Tabaco y sus efectos nocivos en la salud, en todas sus instalaciones.

ARTÍCULO 57: La Municipalidad de Cartago integrará comisiones para la organización interna en el abordaje e implementación de medidas de protección de la integridad humana relacionadas con los siguientes temas:

- a) Salud Ocupacional.
- b) Hostigamiento sexual, laboral, político y formas de discriminación.
- c) Junta de Relaciones Laborales.

Adicionalmente las partes convienen en impulsar estrategias para la atención de los siguientes temas: educación financiera, bullying, hábitos saludables y salud mental.

CAPITULO IV

SOBRE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58: Además de las consignadas en el Código Municipal, Código de Trabajo y demás legislación laboral conexas, se constituyen obligaciones de los trabajadores de la Municipalidad de Cartago las siguientes:

- a) Realizar sus funciones eficientemente de acuerdo a los términos de su contrato.
- b) Mantener buenas relaciones con los demás funcionarios municipales, las autoridades de la Administración Municipal y los miembros del Concejo Municipal.
- c) Mantener un comportamiento digno y decoroso durante el ejercicio de sus funciones respecto a los contribuyentes y en su vida pública de tal manera que no afecte la buena imagen de la institución.
- d) Asumir la responsabilidad económica de los daños que cause a los bienes y recursos municipales por negligencia previamente comprobada en la ejecución de sus labores.
- e) Reportar a su jefe inmediato cualquier situación o comportamiento indebido de otros funcionarios municipales, que pueda perjudicar la hacienda municipal, a la seguridad de sus compañeros o el bienestar de los ciudadanos.
- f) Hacer buen uso de los materiales, herramientas, equipos, maquinaria y demás bienes municipales que se le

proporcionen para realizar sus labores, teniendo cuidado del adecuado mantenimiento y almacenamiento de los mismos. Las jefaturas serán responsables del control de los activos y recursos asignados a su proceso.

g) Mantener discreción sobre los asuntos técnicos y administrativos internos de la municipalidad, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la institución y usar los canales adecuados de comunicación para informar a la ciudadanía al respecto.

h) Contribuir al proceso de inducción a los funcionarios de nuevo ingreso a la institución.

i) Cumplir con los lineamientos de seguridad e higiene del trabajo exigidos por la legislación nacional.

j) Participar y contribuir en el proceso de rendición de cuentas, emitiendo los informes requeridos por las jefaturas inmediatas, las cuales elevaran tales informes a la Alcaldía, al Concejo Municipal o a quien así lo requiera.

k) Utilizar correctamente el uniforme o equipo de protección asignado según sus tareas y la instrucción de su jefe inmediato y/o la Unidad de Salud Ocupacional.

l) Participar en las capacitaciones y actividades que la Administración Municipal establezca sobre temas relacionados con los procesos de trabajo, pudiendo alegar la cláusula de objeción de conciencia dispuesta en la Ley Marco de Empleo Público en los cuales participa.

m) Denunciar actos de bullying y ciberbullying

n) Abstenerse de generar pasiva o activamente bullying y ciberbullying

CAPÍTULO V

SOBRE LAS PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59: Además de las prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, el Código Municipal y demás legislación laboral conexas, queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

a) Incumplir los términos del contrato de trabajo presencial y/o los términos del contrato de teletrabajo.

b) Abandonar sus funciones en horas laborales sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.

c) Utilizar el tiempo de la jornada laboral en modalidad presencial o de teletrabajo para actividades no municipales o personales y/o para recurrir al uso del bullying o ciberbullying, en atención al convenio 190 de la OIT.

d) Extender los tiempos de alimentación más de lo permitido.

e) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.

- f) Recurrir a la violencia de hecho o de palabra para resolver conflictos derivados de su trabajo.
- g) Intervenir en conflictos laborales que no son de su competencia.
- h) Hacer uso indebido de los recursos municipales o utilizar la investidura municipal para ejecutar acciones que favorecen intereses propios, privados o particulares.
- i) Utilizar la jornada laboral para promover ideologías o filosofías ajenas al carácter neutral de la municipalidad, tales como política electoral, religión, comercio y otras.
- j) Obstaculizar la ejecución de las labores de los demás compañeros de trabajo.
- k) Portar y utilizar armas de cualquier tipo durante la jornada laboral o dentro de instalaciones municipales, excepto los funcionarios destacados en tareas de seguridad y policía.
- l) Solicitar o recibir dádivas de cualquier tipo o remuneraciones de terceros por la realización de trámites o intervenciones propias de sus funciones o de otros funcionarios municipales, así como promover la agilización de trámites en beneficio propio, de familiares o allegados.
- m) Participar con o sin dolo, por descuido o negligencia en la ejecución de sus labores, en el ocultamiento, extravío, alteración, substracción y destrucción de información documental o digital, perteneciente a la municipalidad y que comprometa el acceso a la información municipal, la gestión y transparencia de la Administración Municipal, la rendición de cuentas y las investigaciones preliminares, judiciales o de otro tipo.

CAPÍTULO VI SOBRE LOS NOMBRAMIENTOS DE FUNCIONARIOS

ARTÍCULO 60: Los puestos que integra la estructura orgánica de la Municipalidad de Cartago deberá estar contemplados los perfiles de cada cargo en un Manual de Puestos de la Municipalidad de Cartago, el cual deberá contener Naturaleza del Trabajo, Actividades Representativas, Condiciones Ambientales Organizacionales, Características Personales, Requisitos mínimos y requisitos legales en los casos que ameriten.

ARTÍCULO 61: La Administración Municipal previa solicitud del sindicato y por medio del Departamento de Recursos Humanos, deberá facilitar cada tres meses a los sindicatos municipales firmantes de la Convención Colectiva de Trabajo, una lista de plazas vacantes.

ARTÍCULO 62: No podrá exigirse a los aspirantes de plazas vacantes méritos que no se hayan definido en el Manual Descriptivo de Puestos y de igual manera, no podrá eximirse a los aspirantes de plazas vacantes méritos que sí están definidos en dicho manual.

ARTÍCULO 63: Los factores que deben tomarse en cuenta para la adjudicación de una plaza vacante en concurso en la Municipalidad de Cartago, son los siguientes:

- a) Requisitos propios de la plaza vacante en concurso.
- b) Antigüedad en la Municipalidad de Cartago.
- c) Carrera administrativa.
- d) Grado de ascenso inferior.
- e) Experiencia en cargos similares.
- f) Carrera profesional.

ARTÍCULO 64: Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones:

- a) Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato.
- b) Ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución.
- c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

ARTÍCULO 65: El Departamento de Recursos Humanos deberá garantizar la comunicación oportuna de los concursos internos a todos los funcionarios municipales. Estos deberán ser expuestos en lugares visibles de los principales centros de trabajo y, asimismo, se enviarán vía correo electrónico institucional a quienes cuenten con dicha herramienta tecnológica con al menos 10 días hábiles de anticipación a la celebración del concurso. También se enviará copia de la convocatoria a los sindicatos. Dichas convocatorias deberán indicar como mínimo:

- a) Las características del puesto vacante.
- b) Los requisitos inherentes al puesto.
- c) La fecha máxima de inscripción al concurso.
- d) El tipo de exámenes y pruebas que se realizarán y la tabla de ponderación de factores correspondiente a esas pruebas.

ARTÍCULO 66: Los trabajadores que hubiesen laborado interinamente para la municipalidad y pasaren posteriormente a trabajar en propiedad, se les reconocerá el período laborado en forma interina para efecto de aplicación de todos los derechos y beneficios que se contemplen en esta convención colectiva de Trabajo.

CAPITULO VII

SOBRE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVAS DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 67: Ambas partes acuerdan la creación de la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución Alternativa de Conflictos bajo los siguientes lineamientos:

- a. La Junta estará integrada por 6 miembros (empleados municipales) propietarios y 6 suplentes, distribuidos así: 3 propietarios y sus suplentes designados por la Administración Municipal y 3 propietarios y sus suplentes designados por las Organizaciones Sindicales. La Presidencia, el órgano será rotativa entre las dos partes por un periodo de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del período.
- b. Los integrantes serán nombrados por periodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los hubiera designado.
- c. La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros, tanto los nombrados por la Administración Municipal, como de los Sindicatos.
- d. La Junta sesionará en la Municipalidad o en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus integrantes se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el o la Presidente o por tres de sus integrantes. Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus integrantes con dos días hábiles de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presencia de cuatro de sus integrantes.
- e. Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter recomendativo para la Administración Municipal.
- f. Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario, la licencia con goce salarial correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta.

ARTÍCULO 68: La Junta de Relaciones Laborales conocerá de todas las situaciones que les sean sometidas y que se originen en las relaciones de empleo, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional. La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otra que la presente Convención le señalen:

- a) En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de conflictos, antes que la imposición de una sanción. Sin embargo, cuando el acuerdo no fructifique, conocerá y emitirá recomendación de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, a excepción de las amonestaciones verbales, que se pretendan aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite. Para tal efecto la Junta de Relaciones Laborales velará porque la Municipalidad cumpla con el debido proceso y el derecho de defensa.
- b) El procedimiento ante la Junta de Relaciones Laborales en materia no disciplinaria será el siguiente: La (el) interesada(o) o interesadas(os) deberán gestionar por escrito, ante la Junta, fundamentando y firmando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir

la resolución que en derecho corresponda. Cuando la(el) trabajadora(r) o la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos así lo decida, podrá solicitar la presencia de la(el) trabajadora(r) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar al Sindicato al que se encuentre afiliado(a), toda la información necesaria para recomendar sobre el asunto puesto a su conocimiento.

c) Conocerá y emitirá recomendación de toda solicitud de la persona trabajadora, respecto de todo acto o resolución que afecte.

d) Conocerá y emitirá recomendación de toda gestión de traslado de puesto, o de despido, contra la cual la persona trabajadora perjudicada aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a solicitud de la persona interesada.

e) Conocerá y emitirá recomendación sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

f) Conocerá y emitirá recomendación respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite.

g) Conocerá y emitirá recomendación sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier persona trabajadora.

h) Conocerá sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para las personas trabajadoras que le sean comunicados. Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de las personas trabajadoras, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

i) Divulgar en coordinación con el departamento de Recursos Humanos, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia la Ley sobre la igualdad social de la mujer, así como otras leyes y pronunciamientos de interés para las personas trabajadoras, en coordinación.

j) Conocer y pronunciarse sobre las demás cuestiones laborales que la Municipalidad o los Sindicatos le sometán, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico, de acuerdo a las competencias que le otorga esta convención.

k) Procurar en coordinación con el Departamento de Gestión de Personal y la comisión de Salud Ocupacional, obtener para las personas trabajadoras municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento social, cultural, educativo y económico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales, internacionales y el Gobierno local.

l) Cuando un asunto sea enviado a la Junta de Relaciones Laborales, el traslado a dicha instancia interrumpirá los términos de prescripción para ambas partes. No obstante, lo anterior, en asuntos disciplinarios, la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir su recomendación a más tardar diez hábiles después de recibido el expediente correspondiente por parte de la administración. De agotarse el mencionado plazo sin existir resolución final, la Junta cesará en su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los (las) representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que en tal caso se interrumpa el plazo de prescripción establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo. En asuntos de naturaleza no sancionatoria, dicha suspensión no podrá exceder de un plazo máximo de quince días hábiles.

ARTÍCULO 69: Con base en su competencia en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta

de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

- a) Una vez puesto el caso en su conocimiento por escrito y debidamente fundamentado, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.
- b) Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en tiempo y forma. Cuando así lo decida, podrá solicitar la presencia de la persona trabajadora en sus sesiones para tratar su petición.
- c) Finalizada la investigación la Junta emitirá recomendación sobre el asunto sometido a su conocimiento.
- d) Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito a las o los interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas, por los que las que integran la junta están en la obligación de guardar el deber de confidencialidad.
- e) La Administración deberá colaborar y facilitar a la Junta de Relaciones laborales la documentación e información que se requiera para cada caso concreto.

ARTÍCULO 70: Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones Laborales tendrá las más amplias facultades para realizar sus investigaciones dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento.

La Municipalidad facilitará a la Junta el espacio apropiado para realizar sus sesiones, así como del material necesario, entendiéndose por tales papelerías, computadora, escritorios, entre otros, siempre y cuando la Junta así lo requiera y solicite. Además, en el seno de la Junta se nombrará un integrante que cumpla funciones secretariales.

ARTÍCULO 71: Para los efectos de la investigación, la Junta de Relaciones Laborales, garantizará el debido proceso, principio fundamental en la protección de los Derechos Humanos, garantizando la imparcialidad y la objetividad en la resolución de la situación, mediante la aplicación de los principios constitucionales de legalidad, inocencia, buena fe, igualdad e imparcialidad.

Cuando sea procedente la (el) trabajadora(r) podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), técnicas(os) y otras personas calificadas y/o por una (un) dirigente sindical de su elección.

Para los efectos de la investigación, la Junta deberá resolver en un plazo máximo de quince días hábiles. Si se requiere más tiempo el plazo podrá ampliarse por igual plazo por una única vez por medio de resolución fundada.

CAPITULO VIII

SOBRE LA CLASIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS Y SOBRE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 72: La Municipalidad de Cartago garantiza el establecimiento y funcionamiento de un régimen integrado de clasificación y categorización de puestos y clases salariales, el cual deberá ser sometido a revisión cada dos años previo estudio y justificación del Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 73: La clasificación y categorización de puestos y clases salariales deberá estar contenida en el Manual Descriptivo de Puestos disponible y actualizado en el sistema de gestión municipal.

ARTÍCULO 74: En la Municipalidad de Cartago, para los funcionarios de nuevo ingreso, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Empleo Público, aplicará el salario global establecido en dicha Ley. Para los funcionarios nombrados en propiedad antes de entrada en vigencia de la Ley de Empleo Público, se entenderá por escala salarial al conjunto de distintos valores en colones, ordenados en una lista de menor a mayor, que corresponden a cada una de las categorías salariales que existen en la municipalidad.

ARTÍCULO 75: Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás compañeros con igual o similar categoría sin discriminación alguna, excepto en aquellos casos que se incrementen por razones de mérito o antigüedad.

ARTÍCULO 76: La Municipalidad de Cartago se compromete a revisar en los meses de enero y julio de cada año con los sindicatos, los salarios de los trabajadores para acordar incrementos salariales en términos de aumento salarial y/o ajuste salarial justificado por inflación y costo de vida.

ARTÍCULO 77: Los ajustes salariales justificados por elevación del costo de la vida, pérdida del valor o poder adquisitivo de la moneda, recesiones, devaluaciones y eventos extraordinarios o cualquier otro de carácter fiscal o económico, entrarán en vigencia desde el 01 de enero para el primer semestre de cada año y desde el 01 de julio para el segundo semestre de cada año.

Para cubrir el aumento del primer semestre la Municipalidad de Cartago destinará los montos requeridos en las partidas correspondientes en el presupuesto ordinario de cada año.

Para cubrir el aumento del segundo semestre la Municipalidad de Cartago destinará los montos requeridos en las partidas correspondientes a los presupuestos extraordinarios del año en curso, según las proyecciones que se realicen en el primer semestre.

La Administración Municipal, convocará la participación de los sindicatos en la mesa de negociación de la estimación de los aumentos de salario y ajustes de salario, proporcionándoles la información necesaria sobre contenidos y proyecciones presupuestarias disponibles en cada periodo a considerar.

La Municipalidad de Cartago, se compromete a incluir, en el presupuesto ordinario a cada periodo, los montos correspondientes al reconocimiento de salario escolar, mismo que será cancelado en la segunda semana de enero del periodo siguiente.

El salario escolar será un aumento adicional al salario, equivalente a un mes de salario, el cual será constante y permanente y no será un ahorro, ni bono, ni una deducción al salario del trabajador. La Municipalidad actualizará el porcentaje al 8.33% vigente y de forma inmediata al momento que este sea acordado para todo el sector público; sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público.

ARTÍCULO 78: Cuando un trabajador sea designado para sustituir a otro de mayor jerarquía en sus funciones, por encontrarse éste incapacitado, en vacaciones u otro permiso o licencia, la Municipalidad de Cartago le reconocerá las diferencias de salario que correspondan, considerando el salario base del puesto que sustituye temporalmente. Lo anterior a la luz de la normativa que resulte aplicable. En el caso que por

iguales circunstancias y en forma temporal, al trabajador se le recarguen las funciones de otro puesto, es decir, que además de las suyas propias asuma las del trabajador ausente, la Municipalidad de Cartago le reconocerá el recargo de funciones, que consistirá en reconocer el 50% del salario base del puesto sustituido, siempre que este recargo sea superior a 10 días hábiles.

CAPITULO IX

SOBRE LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 79: La presente Convención Colectiva de Trabajo estará en vigencia por un periodo de tres años a partir de su firma por las partes. Posterior a la firma de este convenio el Concejo Municipal procederá al depósito en la Oficina de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde finalmente se procederá a la homologación correspondiente.

Se podrá prorrogar automáticamente por un periodo igual al anterior en caso de que ninguna de las partes participantes en su constitución la denuncie un mes antes de su vencimiento.

Se mantendrá vigente después de su denuncia, mientras se materializa su actualización por negociación entre la Alcaldía Municipal y los sindicatos, con el fin de no dejar jurídicamente desprotegidos a los funcionarios municipales inmediatamente después de presentada la denuncia, por inacción de las partes involucradas.

----- FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN -----

2. CLÁUSULAS DEL PROYECTO QUE FUERON DESECHADAS O NO PUDIERON NEGOCIARSE POR FALTA DE ACUERDO ACERCA DE ELLAS, DURANTE LAS SESIONES DEL 08 Y 09 DE MARZO DE 2023, SON LOS SIGUIENTES:

ARTÍCULO 2: La Municipalidad de Cartago se compromete a establecer una mesa de negociación en las que se convocaré, a la mayoría simple de cada Junta Directiva a discreción de cada sindicato, para la valorar, mejorar y defender los intereses laborales y sociales de todos los trabajadores, tales como aumentos de salario, ajustes de salario, actualizaciones de la Convención Colectiva, aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y otros, sin perjuicio del derecho que cada uno tiene de hacerlo directamente con los representantes de la Administración Municipal.

ARTÍCULO 3: En cada mesa de negociación, sesión de trabajo y reunión ordinaria y/o extraordinaria resultará un acta con el registro de asistencia, asuntos abordados y acuerdos tomados, que quedarán disponibles para consulta en los respectivos libros de actas. De la mesa de negociación en la cual se actualice el texto de la Convención Colectiva se levantará un acta que se publicará al finalizar el proceso, junto con el texto de la nueva Convención Colectiva actualizado.

ARTÍCULO 4: Los sindicatos podrán proponer a la Administración Municipal y al Concejo Municipal de forma individual o en conjunto, cuando así lo consideren conveniente, proyectos de reformas o proyectos de políticas referentes al bienestar de sus afiliados, los cuales podrán conocerse y resolverse en sesiones ordinarias o extraordinarias, de acuerdo a la urgencia de las pretensiones y sin perjuicio de los trámites administrativos que deban efectuarse para tales fines.

ARTÍCULO 8: Conforme lo establece el convenio 135 y la recomendación 143 de la OIT, ambas ratificadas por Costa Rica, cuando una persona trabajadora de la Municipalidad de Cartago, resulte electa a un cargo en alguna Junta Directiva Nacional o Internacional o alguna confederación nacional e internacional, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato; en el caso de que la persona trabajadora opte por continuar en su empleo y no utilizar la licencia señalada, se le concederá un día de licencia con goce de salario, por semana, para que asista a las sesiones de la indicada Junta Directiva Nacional o Internacional. Para tal efecto se deberá presentar una certificación expedida por el órgano correspondiente, indicando el día o días en los que se realizarán las sesiones.

ARTÍCULO 10: La Municipalidad Cartago reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical. Para efectos de mantener informados a los afiliados se asignará una persona encargada de la comunicación (que se ejercerá por cualquier medio disponible), misma que dispondrá de veinte minutos por semana, distribuida en 4 minutos por día para emitir los comunicados que se consideren necesarios y sobre temas estrictamente laborales.

ARTÍCULO 12: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá permiso con goce de salario de dos horas por semana a quienes sean miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos y por estatuto a los integrantes de Tribunales de Ética, Fiscales y otras, para sesionar y realizar gestiones propias de la labor sindical. Así mismo autorizará su participación en actividades de carácter regional, nacional e internacional promovidas por organizaciones en donde estos sindicatos estén confederados. Estas licencias sindicales con goce de salario deberán gestionarse formalmente con al menos dos días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 14: Los sindicatos podrán realizar reuniones extraordinarias de la Junta Directiva y/o Asambleas Generales, cuando lo estimen necesario, con un máximo de dos veces por mes, con previa justificación ante la persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal para gestionar su autorización con al menos un día hábil de anticipación.

ARTÍCULO 23: Previa coordinación con la Administración Municipal, la Municipalidad de Cartago reconoce el derecho del libre acceso a los centros de trabajo que tienen las organizaciones sindicales por medio de sus promotores(as) o sus delegados(as) para realizar toda clase de actividades propias de su cargo sin entorpecer el funcionamiento normal de la institución. Lo anterior con el objetivo de representar los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a los sindicatos la atención de conflictos laborales, la constatación del estricto cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicables, así como otras labores de similar naturaleza, incluyendo la fiscalización y coadyuvancia en la buena marcha del quehacer institucional.

De la propuesta del artículo 27 se mantiene, eliminándose únicamente los incisos que en adelante se indican: ARTÍCULO 27: La Municipalidad de Cartago, concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) De 10 horas por semana distribuidas en tres días por semana para los funcionarios que cursen estudios técnicos, vocacionales y/o universitarios, independientemente de la modalidad de utilizada parcial o totalmente (presencial, virtual o a distancia).
- e) En caso de calamidad en el hogar de alguno de los funcionarios que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda de la funcionaria (o), hasta cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación y a criterio de la jefatura inmediata.
- f) Para renovar sus licencias, los conductores de vehículos oficiales (institucionales) se les otorgará

licencia laboral con goce de salario hasta por un día hábil.

g) Para renovar el permiso institucional de portación de armas, se otorgará a los policías municipales licencia laboral con goce de salario hasta por un día hábiles.

h) Para atender citas escolares o colegiales de sus hijos e hijas, los cuales se otorgarán sujeto a la comprobación previa o posterior a la cita. y se otorgarán tantas veces como sean necesarias a criterio de la institución educativa correspondiente, el tiempo que dure la misma.

ra Licencia con goce salarial para un día hábil para realizar los trámites de matrícula de los funcionarios municipales o la matrícula de sus hijos menores de edad en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata.

j) Un día con goce salarial, cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener este permiso, deberá gestionarse con dos días hábiles de anticipación.

k) Medio día con goce de salario, para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida con el horario de trabajo de la institución. Estas licencias no podrán exceder de seis días en cada año calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a periodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.

ARTÍCULO 28: La Municipalidad de Cartago destinará el 33% del total de las Transferencias Monetarias Condicionadas (subsidio para estudio) asociadas a presupuesto municipal para disfrute de los trabajadores y/o sus hijos menores de 25 años. Para lo cual deberá cumplir con lo estipulado en el Reglamento del Programa de Transferencia Monetaria Condicionada de la Municipalidad de Cartago.

ARTÍCULO 30: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá licencia laboral de media jornada libre, a solicitud de los sindicatos durante la semana previa al 15 de setiembre como parte de las actividades organizadas por la municipalidad con ocasión de la celebración de la Independencia.

ARTÍCULO 31: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal concederá licencia laboral de media jornada libre antes del cierre general de navidad y fin de año, con ocasión de la celebración de navidad y fin de año.

ARTÍCULO 32: La Municipalidad de Cartago concederá un tiempo de 10 minutos de gracia después de las 6:00 a.m. a los trabajadores que ejecutan labores operativas, en consideración de cualquier retraso que sufra el trabajador en el inicio de su jornada sin que requiera justificación. A partir de las 6:11 am aplicarían las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 33: La Municipalidad de Cartago concederá un tiempo de 30 minutos de flexibilidad de horario después de las 7:00 a.m. a los trabajadores que ejecutan labores administrativas y de jefatura, en consideración de cualquier retraso que sufra el trabajador en el inicio de su jornada, sin que requiera justificación. Cuando estos trabajadores registren su marca entre las 7:01 am y las 7:30 am deberá reponer esa media hora de flexibilización saliendo a las 4:30 p.m. A partir de las 7:31 am aplicarían las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 34: Todo trabajador tiene derecho a acceder de forma diaria al sistema de control y registro de marcas, sea que se encuentre en modalidad presencial o en modalidad de teletrabajo, para tener oportunidad de gestionar la justificación de las llegadas tardías ante su jefatura inmediata, esto antes de la aplicación de la sanción. Los trabajadores que no tienen acceso a equipo de cómputo municipal, deberán ser prevenidos oportunamente por el Departamento de Recursos Humanos por medio de su jefatura inmediata, la cual será responsable de notificar al trabajador al menos 3 días hábiles antes de la aplicación de la sanción o inicio de procesos administrativa.

ARTÍCULO 36: Para efectos de justificación de llegadas tardías toda jefatura tendrá acceso de forma diaria al sistema de control y registro de marcas, sea que se encuentre en modalidad presencial o en modalidad de teletrabajo, para tener oportunidad de gestionar la justificación de las llegadas tardías de los trabajadores a su cargo, cuando lo considere justificable, esto antes de la aplicación de la sanción.

ARTÍCULO 47: La persona que ocupa el cargo de Alcalde Municipal podrá conceder el beneficio de disponibilidad a aquellos trabajadores que ostenten cargos de responsabilidad en procesos que impliquen criterio para toma, implementación, dirección, y supervisión de decisiones, tanto estratégicas como administrativas y operativas y que además están sujetos a rendición de cuentas, que a criterio de la Administración Municipal y debido a la naturaleza de sus funciones son requeridos con frecuencia e inevitablemente fuera de horario laboral, sin que sea posible su sustitución por otro funcionario. Los funcionarios que gocen del beneficio de disponibilidad serán eximidos del registro de marca.

ARTÍCULO 48: La Municipalidad de Cartago por medio del Departamento de Transportes dispondrá de una buseta para el traslado inter-sedes, mismo que funcionará con el siguiente horario:

Horario de la buseta municipal		
6:15 a.m.	Sale del Plantel hacia el Palacio	Transporte de personal
6:40 a.m.	Sale del Palacio hacia el Plantel	Transporte de personal
7:40 a.m.	Sale del Plantel hacia el Palacio	Transporte de personal y mensajería
8:00 a.m.	Sale del Palacio hacia el Plantel	Transporte de personal
8:30 a.m.	Sale del Plantel hacia el Palacio	Transporte de personal
8:45 a.m.	Sale del Palacio hacia el Plantel	Transporte de personal
9:00 a.m.	Sale del Plantel hacia el Palacio	Transporte de personal
9:30 a.m.	Sale del Palacio hacia Paseo Metrópoli	Transporte de plataformas, mensajería, envío de suministros.
10:40 a.m.	Sale de Paseo Metrópoli hacia el Palacio	Carga de combustible, mensajería.
11:10 a.m.	Sale del Palacio hacia el Plantel con parada en Medicina Mixta	Transporte de personal, mensajería, entrega recetas de consultorio.
1:00 p.m.	Sale del Plantel hacia el Palacio	Transporte de personal y mensajería.
1:30 p.m.	Sale del Palacio hacia el Plantel	Transporte de personal y mensajería.
2:00 p.m.	Sale del Plantel hacia Palacio	Transporte de personal, mensajería, retiro de medicamentos.
2:30 p.m.	Sale del Palacio hacia el Plantel	Transporte de personal y mensajería.
2:30 pm a 3:00 pm	Plantel Municipal	Entrega de vehículo e informe.

Este recurso podrá ser utilizado en otros requerimientos de transporte que se presenten de forma extraordinaria, ejemplos traslado de personal a capacitaciones y reuniones.

ARTÍCULO 52: Los trabajadores tendrán derecho a utilizar un único marchamo municipal al mes para exonerarse del pago de estacionamiento en un perímetro de 200 metros alrededor de las instalaciones municipales ubicadas en el casco urbano, el cual tendrá validez de acuerdo al horario ordinario del trabajador.

ARTÍCULO 53: Adicionalmente a las vacaciones que corresponden por ley, la Municipalidad de Cartago otorgará períodos de descanso con fines de profilaxis a los trabajadores que queden definidos en el Reglamento Interno de Vacaciones Profilácticas, a criterio de una comisión integrada específicamente para la aplicación de este tema.

Las vacaciones profilácticas consistirán en diez días naturales que serán incompensables y fijas después del primer año de servicio en el puesto que justifica este beneficio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 156 del Código de Trabajo las vacaciones profilácticas serán absolutamente incompensables, salvo las excepciones dispuestas para los casos expresamente

previstos por dicha norma y que implica que, mientras se mantenga la relación laboral, no podrá compensarse más allá del equivalente a 3 periodos acumulados para aquellos casos de demostrada imposibilidad del disfrute, siempre y cuando no se haya recibido ese beneficio en los dos años anteriores.

ARTÍCULO 59: Todos los trabajadores municipales deberán estar protegidos conforme al Código de Trabajo y a esta Convención Colectiva. El Departamento de Recursos Humanos está en la obligación de instruir a los trabajadores sobre el contenido de la Reforma al Código de Trabajo (Ley sobre Riesgos del Trabajo), Ley N° 6727 del 09 de marzo de 1982 y sus reformas, a través de la Unidad de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 60: La Municipalidad de Cartago se compromete a adoptar todas las medidas de seguridad e higiene establecidas en el Código de Trabajo, la Ley de Riesgos del Trabajo, el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, El Reglamento de Oficinas de Salud Ocupacional y todas las normativas nacionales aplicables.

ARTÍCULO 61: Se reducirá a 6 horas la jornada de trabajo para los funcionarios que laboren continuamente durante esas 6 horas en tareas con exposición a aguas residuales, es decir con exposición al tipo de aguas residuales definidas en el artículo 3 del Reglamento N0.33601 de Vertido y Reuso de Aguas Residuales. Así mismo, se reducirá a 6 horas la jornada (contadas a partir de la salida hasta el ingreso a las instalaciones municipales) para los funcionarios que laboren continuamente durante esas 6 horas en tareas de bacheo con exposición a altas temperaturas y emisión de vapores de hidrocarburos.

ARTÍCULO 65: Los oficiales de seguridad deberán contar con casetas de seguridad, con un área disponible de trabajo que se ajuste a los requerimientos de la actividad policial para seguridad y debidamente acondicionadas, para uso exclusivo de los oficiales:

- a) Inodoro y lavamanos,
- b) Electricidad e internet,
- c) Red de radio y telefonía,
- d) Toma de agua potable,
- e) Casillero,
- f) Silla y escritorio,
- g) Microondas y coffee maker,
- h) Lámparas de seguridad,
- i) Extintor,
- j) Botiquín de primeros auxilios,
- k) Camilla,
- l) Equipo de seguridad policial.

ARTÍCULO 67: La Municipalidad de Cartago proporcionará a todos los trabajadores que ejecuten labores operativas, administrativas y de campo de acuerdo a la descripción de sus funciones en el Manual Descriptivo de Puestos, las Normas Técnicas aplicables y el criterio de la Unidad de Salud Ocupacional, las siguientes garantías para el ejercicio de sus tareas:

- a) Uniforme: consistente en pantalón 3 por año y camisa en tela con barrera de protección solar 3 por año.
- b) Chaqueta: 1 por año.
- c) Botas de hule: 1 par por año.
- d) Zapatos de seguridad: 2 pares por año.
- e) Capa impermeable: 1 por año consistente en pantalón y chaqueta.
- f) Delantales, magas, polainas y guantes de cuero: la cantidad que resulte necesaria de acuerdo al desgaste materialmente probado.

- g) Casco: el que resulte necesario previa valoración de la Unidad de Salud Ocupacional.
- h) Porta documentos: 1 cada 2 años.
- i) Mangas con protección ultravioleta: 2 pares en cada entrega de uniforme.
- j) Guantes: los que resulten necesarios de acuerdo al desgaste materialmente probado.
- k) Protección ocular: la que resulte necesaria de acuerdo al desgaste materialmente probado.
- l) Protección auditiva: la que resulte necesaria de acuerdo al desgaste materialmente probado.
- m) Protección dermatológica: crema con filtro solar con factor de protección 85, en la cantidad que resulte necesario de acuerdo al consumo del trabajador.
- n) Artículos de uso particular: los que se determinen necesarios y adecuados para puestos con características específicas como policías municipales, parquimetrístas, personal médico, personal de alcantarillado sanitario y cualquier otro a criterio de la Unidad de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 69: La Municipalidad de Cartago otorgará la licencia de un mes por maternidad y la licencia especial por paternidad, a los funcionarios municipales en apego a lo establecido en el artículo 95, incisos a), b) y c) del Código de Trabajo, sin perjuicio de aplicar otra norma que mejore, facilite y concrete, de manera satisfactoria para el funcionario-a, el otorgamiento de este derecho.

ARTÍCULO 74: La Municipalidad de Cartago integrará comisiones para la organización interna en el abordaje e implementación de medidas de protección de la integridad humana relacionadas con los siguientes temas:

- a) Vacaciones profilácticas.
- b) Acondicionamiento de espacios físicos para el trabajo.
- c) Preparación y respuesta ante emergencias.
- d) Salud Ocupacional.
- e) Hábitos saludables y salud mental.
- f) Buenas prácticas de administración financiera.
- g) Hostigamiento sexual, laboral, político y formas de discriminación.
- h) Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 77: La caracterización de los puestos integrados a la estructura orgánica de la Municipalidad de Cartago, aprobada por el Concejo Municipal en el año 2015, deberá estar contenida en un Manual Descriptivo de Puestos disponible en el sistema de gestión municipal de forma actualizada, el cual debe ofrecer el perfil laboral de todas las personas trabajadoras de la municipalidad, la descripción de sus funciones, un registro estadístico cualitativo y cuantitativo de las necesidades de talento humano y un registro de elegibles e inelegibles.

ARTÍCULO 84: El periodo de prueba para que el funcionario municipal adquiera todos los derechos establecidos en el Código de Trabajo y en esta Convención Colectiva, por nombramiento, ascenso o traslado, será de 27 días hábiles a partir de la notificación de la acción de personal y de tres meses cuando ingrese por primera vez. Se tomará en cuenta como periodo de prueba el tiempo laborado en condición interina.

De la propuesta del artículo 84 se mantiene, eliminándose únicamente los incisos que en adelante se indican: ARTÍCULO 84: El periodo de prueba para que el funcionario municipal adquiera todos los derechos establecidos en el Código de Trabajo y en esta Convención Colectiva, por nombramiento, ascenso o traslado, será de 27 días hábiles a partir de la notificación de la acción de personal y de tres meses cuando ingrese por primera vez. Se tomará en cuenta como periodo de prueba el tiempo laborado en condición interina tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señalen.

- i) Conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente

inapropiado de trabajo, aunque no impliquen la comisión de una falta; y de las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes firmantes de esta Convención. En todos estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y las personas trabajadoras.

m) Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta su recomendación.

ARTÍCULO 89: La Junta de Relaciones Laborales velará además porque los trabajadores y las trabajadoras de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ninguna persona trabajadora podrá ser obligada a afiliarse o desafiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios municipales en ese sentido.

ARTÍCULO 90: La intervención de la Junta será recomendativa cuando se trate de procedimientos de investigación seguidos en contra de las (os) trabajadoras (es) sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de la Alcaldía.

ARTÍCULO 91: Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Alcaldía, de los reclamos que formulen las(os) trabajadoras(es) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; de los resultados de los concursos internos y externos; sobre las necesidades de equipos y materiales para las(os) trabajadoras(es); de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieran.

Conocerá también de los asuntos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual y laboral; de la salud ocupacional de las(os) trabajadoras(es), para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo, aunque no impliquen necesariamente la comisión de una falta; así como las propuestas de mejoramiento de los servicios y reorganización que sean planteados por las partes de la Convención.

Finalmente, la Junta conocerá cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su ámbito de competencia. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia, conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

ARTÍCULO 92: El Alcalde o Alcaldesa delegará en la Junta de Relaciones Laborales los casos que estime conveniente en materia de resolución alternativa de conflictos, solicitando su intervención o arbitraje.

La Junta emitirá a la Alcaldía sus observaciones sobre el caso y recomendará sobre el resultado en la resolución alternativa del conflicto, una posible medida alternativa o la apertura de un órgano del procedimiento.

ARTÍCULO 93: La Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos emitirá en un plazo de 90 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual será sometido a las Juntas Directivas de ANEP, SUNTRAMUPC y SIPROMUC para la aprobación respectiva.

ARTÍCULO 96: En la Municipalidad de Cartago, para los funcionarios de nuevo ingreso, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Empleo Público, aplicará el salario global establecido en dicha Ley. Para los funcionarios nombrados en propiedad antes de entrada en vigencia de la Ley de Empleo Público, se entenderá por escala salarial al conjunto de distintos valores en colones, ordenados en una lista de menor a mayor, que corresponden a cada una de las categorías salariales que existen en la municipalidad.

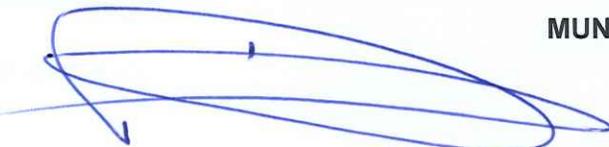
Esta escala salarial estará compuesta por:

- a) Salario base.
- b) Retribución por años servidos (anualidades y calificación de servicios).
- c) Restricción al ejercicio liberal de la profesión (prohibición y dedicación exclusiva).
- d) Carrera profesional.
- e) Incentivo riesgo policial.
- f) Carrera hospitalaria.
- g) Disponibilidad.

ARTÍCULO 98: La Municipalidad de Cartago establecerá un reconocimiento a los trabajadores municipales sobre la base de su salario, consistente en un aumento nominal, según lo establecido en el Reglamento Interno para la Evaluación y Calificación de los Servicios de los Trabajadores de la Municipalidad de Cartago.

En fe de lo anterior, firmamos los suscritos como representantes designados o asesores según corresponda. Lo anterior en Cartago a las dieciséis horas veinte minutos del nueve de marzo de dos mil veintitrés. Remítase para las correspondientes aprobaciones por parte de la Municipalidad de Cartago y las organizaciones sindicales y cuando así corresponda, según el trámite respectivo, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación. ES TODO. -----

MUNICIPALIDAD DE CARTAGO



Mario Redondo Poveda



Silvia Navarro Gómez



Ivonne Martínez Vargas

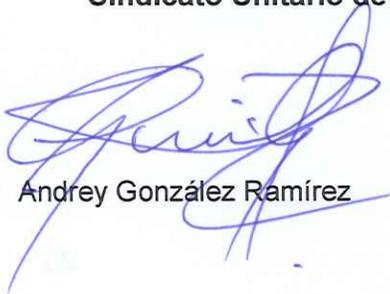


Miguel Sánchez Rodríguez



Wilberth Quesada Garita

**Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de la Provincia de Cartago, CR
SUNTRAMUPC**



Andrey González Ramírez



William Gómez Gómez



Jose Pablo Jiménez Blanco

Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP


Luis Brizuela Deliens


Marcelo Alegría Jiménez


Daniel Castañeda Chinchilla (Asesor)