

# **ACTA DE CIERRE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

-0000164

## COMISION NEGOCIADORA CONVENCIÓN COLECTIVA

STMDCR-ANEP-M. ESCAZU

### ACTA DE CIERRE DE NEGOCIACIÓN

Después de celebradas tres sesiones de trabajo de renegociación de la Convención Colectiva entre la representación patronal y las representaciones sindicales que participaron de la mesa de negociación, tanto el Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica en adelante STMCR y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados en adelante ANEP. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 703 del Código de Trabajo se procede a levantar un acta de cierre que recoge el texto completo de las cláusulas que fueron renegociadas y cuales fueron desechadas y no pudieron negociarse.

A partir del acuerdo municipal AC-173-2023 adoptado en la Sesión Ordinaria N°162 visible al Acta N°211 del 05 de junio del 2023 donde se rechaza la propuesta de Convención Colectiva negociada en un principio con el Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, se incorporó en la negociación a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, para esta nueva etapa de renegociación se levantaron actas de las sesiones de trabajo, así como listas de asistencia de los participantes y la condición en la que participaban en la misma. Como se integro a la mesa de negociación a la ANEP consta poder especial administrativo otorgado por Albino Vargas Barrantes en su condición de secretario general y representante judicial y extrajudicial de la Asociación de Empleados Públicos y Privados a favor de Rafael Ángel Mora Solano, portador de la cédula de identidad número 1-0680-0042, para que

represente a la ANEP en dicha negociación. Se deja constancia que la ANEP no presentó propuesta alguna de convención colectiva para ser negociada, sino que está negoció sobre la base de la propuesta de convención colectiva que fue presentada al Concejo Municipal y que fuera rechazada según el acuerdo municipal AC-173-2023.

Se hace un recuento de la valoración que se hizo por parte de la parte patronal representada por la Comisión Negociadora de Alto Nivel y los representantes de ambos sindicatos STMCR y ANEP. Se deja constancia de que la propuesta de convención y el resultado que se obtuvo después de las sesiones de trabajo conjunta fue ampliamente discutida entre todas las partes negociantes.

El artículo 1 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 2 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 3 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 4 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 5 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 6 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 7 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 8 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 10 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 11 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 12 de la propuesta de convención colectiva.

**0000165**

Se modificó el artículo 13 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 14 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 15 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 16 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 17 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 18 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 19 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 20 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 21 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 22 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 23 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 24 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 25 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 26 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 27 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 28 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 29 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 30 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 31 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 32 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 33 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 34 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 35 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 36 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 37 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 38 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 39 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 40 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 41 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 42 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 43 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 44 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 45 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 46 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 47 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 48 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 49 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 50 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 51 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 52 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 53 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 54 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 55 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 56 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 57 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 58 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 59 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 60 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 61 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se modificó el artículo 62 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 63 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 64 se mantiene sin variaciones a como se había negociado.

Se modificó el artículo 65 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 66 de la propuesta de convención colectiva.

Se modificó el artículo 67 de la propuesta de convención colectiva.

El artículo 68 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

El artículo 69 se mantiene sin variaciones a como se había negociado previamente.

Se agregó un Transitorio I a la propuesta de convención colectiva.

El texto final aprobado por las partes durante las sesiones de trabajo que se realizaron fue el siguiente, el cual se transcribe completo a efectos de validar los acuerdos adoptados durante su negociación.

## CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE ESCAZÚ

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: La Municipalidad de Escazú, las personas que en ella trabajan y sus representantes, han acordado mediante este documento, suscribir un convenio colectivo en aras de buscar la armonía que en todo grupo de trabajo debe imperar; que busca no solo proteger los derechos adquiridos durante el tiempo por parte de las personas trabajadora, sino proteger y eficientizar el buen funcionamiento de la institución en el desarrollo del cantón.

ARTÍCULO 2: La Municipalidad de Escazú reconoce como representantes de los intereses profesionales colectivos e individuales de una cada de las personas trabajadoras de la Municipalidad de Escazú, al Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, en adelante (STMCR), por medio de su Junta Directiva Seccional y a la Asociación Nacional de Empleados Públicos en adelante (ANEP) por medio de su Junta Directiva Seccional, se compromete a tratar con sus representantes, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo. Así mismo se reconoce el derecho que tienen las personas trabajadores de hacerse representar por las organizaciones sindicales que estimen convenientes.

-REC-167

ARTICULO 3: La Municipalidad de Escazú y los sindicatos se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva, cuyo objetivo será regular las relaciones administrativas y jurídicas de empleo público y las estipulaciones económicas y sociales entre las partes, promover el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales y fijar las condiciones y normas que afectaran los contratos individuales de las personas trabajadoras de la Municipalidad.

ARTÍCULO 4: La presente Convención Colectiva tiene carácter de ley profesional:

- a) Para las partes que la suscriben.
- b) Para todas las personas trabajadoras que, en el momento de entrar en vigencia, laboren o ingresen a laborar a la Municipalidad de Escazú.

Se excluyen de la cobertura de esta Convención Colectiva el alcalde, los Regidores, cualquier otro servidor público de elección popular, las personas que funjan como directoras o subdirectoras, auditoras y subauditoras, jefes de las dependencias internas encargadas de la gestión de ingresos y egresos públicos, funcionarios de fiscalía y gestión legal superior que hayan participado directamente en la negociación.

ARTÍCULO 5: Se entienden incorporados a este texto los convenios 87, 98, y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la recomendación 143 de la OIT y cualquier otro que se genere a futuro. En cuanto a la protección y fuero sindical, serán aplicables las



disposiciones previstas en el Código de Trabajo y los principios que se derivan de la sentencia 5000-93 de la Sala Constitucional y otras atinentes.

ARTÍCULO 6: La municipalidad en busca de las retribuciones por parte las personas trabajadoras se comprometen a impulsar lo siguiente:

- a) La eficacia para el cumplimiento de los objetivos.
- b) La eficiencia, que significa el cumplimiento de los objetivos que se han trazado al menor costo.
- c) El conocimiento, que son los conocimientos y habilidades que deben adquirir las personas trabajadoras para desempeñar adecuadamente su puesto.
- d) La competitividad, que es el esfuerzo realizado por las personas trabajadoras para adquirir la titulación o profesión que les permita competir dentro de la Municipalidad.
- e) La calidad, que es el grado de satisfacción de los contribuyentes en la atención de los servicios.

## CAPÍTULO II

### DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 7: A efecto de mantener el normal procedimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, en adelante JRLRC, con representantes de la Municipalidad y el STMCR y la ANEP, constituida de manera paritaria, la cual conocerá de todas las situaciones que se originen en

las relaciones de empleo, ya sean de naturaleza individual o colectiva, demandas de mejoramiento económico-social en beneficio de las personas trabajadoras de la Municipalidad, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional.

Esta JRLRC estará integrada por cuatro miembros propietarios y sus respectivos suplentes, distribuidos de la siguiente manera: dos miembros propietarios y dos suplentes por la Municipalidad y un miembros propietarios y uno suplentes por cada uno de los sindicatos.

La Junta operará de la siguiente forma:

- a) El quórum para sesionar válidamente se formará con la mitad más uno del total de sus miembros.
- b) La concurrencia de los miembros de la JRLRC será obligatoria.
- c) La JRLRC se integrará treinta días después de la firma de esta Convención Colectiva y sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando el presidente, o tres de sus miembros la convoquen. Para que los acuerdos tengan validez, la Junta deberá convocarse con tres días hábiles de anticipación y sus pronunciamientos no podrán excederse de diez días naturales para asuntos disciplinarios y quince días hábiles para otros temas, excepto por causa justificada.
- d) Los miembros serán nombrados por períodos de dos años, pudiendo ser removidas (os) en cualquier momento por quien las (os) haya designado. Asimismo, cada una de las partes, podrá hacerse acompañar por un máximo de un asesor, el cual podrá ser un representante del Comité Ejecutivo Nacional de cada sindicato, cuando las circunstancias lo requieran,

quienes tendrán derecho a voz únicamente. Los representantes sindicales serán nombrados por la Asamblea de Afiliadas (os) de la Seccional de cada sindicato y necesariamente serán los que integren las mismas.

e) La presidencia del órgano será rotativa entre las partes por períodos de un año. La presidencia se elegirá por medio de sorteo, para el primer período, en la primera sesión de la JRLRC. La presidencia no tendrá voto de calidad o doble voto en caso de empate.

f) De las sesiones de la JRLRC se llevarán actas en libros u hojas foliadas para tal efecto, las cuales deberán ser firmadas por la presidencia y la secretaria, los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las personas presentes. Las actas serán levantadas por la secretaria y serán enviadas a todas las personas integrantes de la JRLRC, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otros aspectos:

i. Los miembros de la JRLRC deberán registrar su asistencia en cada sesión

ii. Orden del día

iii. Temas tratados.

iv. Asuntos sometidos a votación y el resultado de estas.

v. Votos salvados y abstenciones, cuando existieren.

vi. Cualquier otro asunto que se estime necesario indicar.

g) La JRLRC se reunirá en las instalaciones que al respecto determine la Administración Municipal, durante el horario laboral, para lo cual dotará de un espacio físico que permita sesionar sin interferencias.

Asimismo, la Municipalidad dotará de todos los materiales necesarios e implementos para el buen desarrollo del trabajo encomendado a la JRLRC, los cuales no podrán ser transferidos o donados, ni ser utilizados para un fin distinto al que fue acordado. La Municipalidad facilitará materiales y equipos existentes para el desarrollo de las funciones de la JRLRC.

h) A partir de su nombramiento, la JRLRC se abocará a redactar el Reglamento Interno de Operación, en el que se establecerá todo lo relacionado con las funciones de dicha Junta y funciones de sus miembros. Este Reglamento deberá ser aprobado por la JRLRC y trasladado al Concejo Municipal para su aprobación y publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

i) Las personas trabajadoras que formen parte de la JRLRC no podrán ser nombrados miembros en órganos investigadores o directores que designe la Alcaldía Municipal.

#### FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

##### ARTÍCULO 8: Aspectos de carácter Legal.

a) La intervención de la JRLRC será recomendativa en todas las materias que conozca. Cuando se realicen estudios para efectuar una reestructuración en la Municipalidad, de previo al envío de estos al Concejo Municipal deberán trasladarse a la JRLRC para su estudio y recomendación.

b) La JRLRC podrá intervenir conciliatoriamente en los problemas laborales individuales o colectivos que se susciten entre la Municipalidad y las personas trabajadoras municipales.

c) Podrá conocer la JRLRC de las cuestiones laborales que la Municipalidad o los sindicatos sometan a su conocimiento y de los reclamos que formulen las personas trabajadoras

municipales respecto a las violaciones de sus derechos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieren.

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 planteadas por las partes de la Convención.

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

d) El procedimiento ante la JRLRC en materia no disciplinaria será el siguiente:

La persona trabajadora deberá gestionar por escrito, ante la JRLRC, 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 persona trabajadora o la JRLRC así lo decidan, podrá solicitar la presencia de la persona trabajadora solicitante en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la Municipalidad toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.

e) El procedimiento en materia disciplinaria se regirá por las siguientes disposiciones:

e.1 Los órganos investigadores o directores que designe la Alcaldía Municipal, serán conformados únicamente por los profesionales en Derecho del Subproceso de Asuntos Jurídicos, o bien por los abogados o abogadas que laboren en otras dependencias de la

Municipalidad. Asimismo, podrá utilizarse una contratación de abogados externos bajo figura de compra pública, según lo amerite la naturaleza del caso.

e.2 Según lo dispone el artículo 158 del Código Municipal las amonestaciones verbales y escritas se aplicarán por las jefaturas inmediatas de las personas trabajadoras, o ante su ausencia, por el superior jerárquico y de conformidad con lo que dispone ese ordinal.

Cuando se trate de pretensiones para imponer sanciones de suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal a una persona trabajadora, se procederá de la siguiente manera:

Deberá realizar el procedimiento de acuerdo con el libro segundo de la Ley General de la Administración Pública y cumplir con lo siguiente:

1. El alcalde o el órgano director, previa delegación del primero, entregarán el traslado de cargos a la persona trabajadora municipal, quien tendrá a partir de esa fecha y hasta el día que el órgano director celebre la audiencia oral y privada, para ofrecer todo tipo de prueba.
2. La persona trabajadora municipal podrá solicitar que su caso sea conocido por la JRLRC, antes de que se emita la resolución final por parte del alcalde.
3. Si la persona trabajadora municipal solicita que el caso sea conocido por la JRLRC, el órgano director tomará nota de su petición y trasladará el expediente administrativo disciplinario a ese órgano colegiado, en un plazo de dos días naturales, contados a partir de la finalización del informe final de investigación.
4. La JRLRC recibirá el caso y notificará la persona trabajadora municipal que día lo someterá a conocimiento de sus miembros, indicándole en qué fecha puede presentarse a realizar su

manifestación junto con un representante sindical o abogado, e inclusive, presentar prueba para mejor resolver.

5. Finalizada la reunión, la JRLRC emitirá un acta lacónica indicando lo actuado en la sesión y tendrá ocho días naturales, contados a partir del día siguiente de la celebración de la reunión, para emitir un dictamen indicando si consideran o no que las faltas endilgadas fueran demostradas por el órgano director, en caso de existir responsabilidad patrimonial por parte de la persona trabajadora municipal, la JRLRC podrá recomendar una sanción a imponer a la persona trabajadora municipal.

6. Recibido por la alcaldía el expediente administrativo disciplinario con el dictamen emitido por la JRLRC, este contará con un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la recepción de ese legajo, para emitir la resolución final, contra la cual la persona trabajadora municipal podrá formular el recurso de apelación indicado en el literal 159 del Código Municipal.

7. En caso que la persona trabajadora municipal no solicite la intervención de la JRLRC, el asunto seguirá el procedimiento previsto en el libro segundo de la Ley General de la Administración Pública y de conformidad con el literal 159 del Código Municipal, contra el acto final dictado por el Alcalde, cabrá el recurso de apelación para ante el Tribunal de Trabajo del circuito judicial al que pertenece la Municipalidad, el cual deberá interponerse dentro del plazo de ocho días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución final.

8. Dentro del tercer día hábil, la alcaldía en ejercicio remitirá la apelación con el expediente respectivo a la autoridad judicial, que resolverá según los trámites ordinarios dispuestos en el Código de Trabajo y tendrá la apelación como demanda. La persona trabajadora municipal

podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogados, técnicos, un dirigente sindical de su elección o bien de otras personas calificadas, para su respectiva defensa.

e.3 La Municipalidad concederá a la persona trabajadora municipal licencia con goce de salario por dos días naturales que decidirá la persona trabajadora municipal, a efecto de que prepare su defensa. Dicho permiso será coordinado por la persona trabajadora con su jefatura inmediata, quien hará de conocimiento de esto de la Gerencia de Recursos Humanos.

### CAPITULO III

#### DE LA LIBERTAD SINDICAL.

ARTICULO 9: Los sindicatos velarán porque las personas trabajadoras municipales gocen de la más amplia libertad de organización. Ninguna persona trabajadora municipal podrá ser obligado a afiliarse o desafilarse.

ARTICULO 10: La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas a ambos sindicatos, y a otras organizaciones sindicales, así como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical, y por lo tanto se abstendrá de ejercer todo tipo de represalia, presión o sanción en contra del ejercicio de este derecho, siempre y cuando las manifestaciones no representen la violación clara a obligaciones legales o contractuales expresas de la persona trabajadora. En todo caso, la administración procederá en contra de las manifestaciones que



representen una violación de esas obligaciones legales o contractuales, con posterioridad y nunca estableciendo limitaciones unilaterales administrativas previas a la libertad de expresión, que puedan poner en peligro su adecuado ejercicio.

ARTÍCULO 11: La Municipalidad se compromete a facilitar un espacio en los diferentes edificios municipales para que los sindicatos coloquen vitrinas con llave, de hasta un máximo de un metro cuadrado a fin de que los miembros de la filial exhiban circulares, boletines, afiches y todo otro tipo de información que se relacione estrictamente con los asuntos del Sindicato. Dichas vitrinas serán adquiridas por los sindicatos. Asimismo, una vez que la convención colectiva entre en vigencia, la Alcaldía se compromete a solicitar al área de informática la creación de una cuenta de correo exclusiva para ambos sindicatos, a fin de que ellos puedan divulgar información de tipo sindical. Dicho beneficio también se extenderá a otras organizaciones sindicales que así lo solicite.

ARTÍCULO 12: La Municipalidad reconoce el derecho a libre acceso a los centros de trabajo de los representantes de ambos sindicatos, y de otras organizaciones sindicales presentes en la Municipalidad de Escazú, ya sea que integran el Comité Ejecutivo Nacional y/o los miembros de la Filial de la Municipalidad de Escazú, quienes deberán obligatoriamente identificarse con documento original idóneo ante las personas trabajadoras municipales correspondientes. Lo anterior con ocasión de conflictos laborales o constatar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente convención colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas, y demás disposiciones aplicables.

-0000172

Las personas trabajadoras municipales que sean sujeto de órganos directores o procedimientos administrativos tienen el derecho de presentarse a las audiencias acompañados por los representantes de los sindicatos, o de la organización a la cual pertenezcan, quien lo podrá representar en caso de que la persona trabajadora así lo solicite. Bastará la presencia del representante sindical el día de cada una de las audiencias convocada por el órgano director respectivo. Esto aplicará para todos los procesos administrativos relacionados con acoso laboral, acoso sexual u otro proceso disciplinario.

ARTÍCULO 13: Cuando la Junta Directiva de ambos sindicatos o la Junta Directiva de las Seccionales de cada agrupación, o la representación de otras organizaciones sindicales en la Municipalidad, requieran audiencia por parte del Concejo Municipal, se atenderá según la agenda del Órgano Colegiado. Asimismo, la Municipalidad se compromete a tramitar las gestiones presentadas a la brevedad posible.

ARTÍCULO 14: La Municipalidad concederá un espacio físico para reuniones de la Junta Directiva de la Seccional de ambos sindicatos. Lo anterior siempre y cuando se coordine con la persona trabajadora municipal responsable de la administración del edificio respectivo, quien indicará si hay o no disponibilidad de espacio en la oficina solicitada por el representante de dicha filial.

ARTÍCULO 15: La Municipalidad concederá ocho horas con goce de salario por mes para que la Junta Directiva de la Seccional de cada sindicato y de otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad de Escazú, realicen sus reuniones ordinarias y extraordinarias. Lo anterior previa coordinación con la jefatura inmediata del representante de la filial.

En caso de requerirse, la Municipalidad concederá una hora semanal no acumulable para que la presidencia, secretaría y tesorería en ejercicio de cada sindicato y otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad, brinden atención a los afiliados y labores de la organización sindical previa justificación presentada a su jefatura inmediata, la cual se tomara en la última hora del horario laboral.

ARTÍCULO 16: La Municipalidad concederá los permisos correspondientes con goce de salario a todas las personas afiliadas a los sindicatos y otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad, para que asistan a las Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias según corresponda. Para tal efecto la solicitud de asamblea deberá presentarse con al menos diez días hábiles anteriores a la fecha de realización de esta. Dicho permiso se otorgará siempre que no se afecte el servicio que se presta, siendo la jefatura la responsable de valorar dicho servicio.

ARTÍCULO 17: La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a las personas afiliadas a los sindicatos y a otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad, para que una vez al año participen en la Asamblea de Seccional en la Municipalidad de

0000173

Escazú. Asimismo, les concederá esa licencia, cuando se convoque a Asambleas Extraordinarias de la Seccional de la Municipalidad para atender algún asunto de interés colectivo. Dichas solicitudes deberán realizarse con no menos de diez días hábiles, salvo que la situación obligue a realizarse en un plazo menor.

ARTÍCULO 18: La alcaldía municipal podrá otorgar licencias con goce de salario, que no excedan de tres meses, a los miembros de la Junta Directiva de la filial de los sindicatos y de otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad, para que asistan a seminarios o cursos de capacitación dentro o fuera del país, siempre y cuando no se vea afectado el servicio que brindan los asistentes. Para estos se deben aportar los documentos probatorios que se consideren pertinentes, así como la personería al día del sindicato, o en su defecto, certificación del nombramiento de la Junta Directiva remitida al departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 19: La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar previa autorización por escrito de la persona trabajadora, las cuotas de afiliación ordinarias y extraordinarias señaladas por la ley. El monto de las deducciones será girado mensualmente al sindicato por medio de cheque o por medio de transferencia electrónica. La Municipalidad se compromete a remitir, a solicitud de los sindicatos y de otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad, un desglose con la lista de las personas afiliadas.

Los sindicatos se comprometen a informar a la Administración de la exclusión de planilla de las personas trabajadoras en un plazo máximo de un mes, cuando se presente renuncias voluntarias por escrito.

ARTÍCULO 20: La Municipalidad no ejercerá represalias contra las personas trabajadoras seleccionadas a la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición, condición que se extiende un año después del tiempo de vigencia de sus nombramientos.

Ningún representante sindical podrá ser despedido o removido de su puesto, salvo que incurra en las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo, 157 del Código Municipal y el Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Escazú. Si alguna de las personas representantes de la filial incurriera en faltas que podrían acarrearle su despido sin responsabilidad patronal, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el debido proceso, establecido en el artículo 541 del Código de Trabajo, conforme a las reglas de esta Convención, la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo, el Código Municipal y el Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Escazú.

En caso de reducción forzosa de servicios por la falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias, según lo establece el artículo 146, inciso b) del Código Municipal, los dirigentes sindicales tendrán prioridad en el mantenimiento del cargo, estas protecciones los cubren desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones sindicales.

## CAPITULO IV

### DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTÍCULO 21: Ninguna persona trabajadora de la Municipalidad, independientemente de la categoría (jerarquía), podrá ser destituido sin causa justa, estipulada en las leyes de trabajo y la Convención Colectiva vigente, ni aún con pago de prestaciones legales, por supresión de plazas vía Presupuesto Ordinario o Modificación al mismo. No obstante, la Municipalidad podrá dar por terminados los contratos de trabajo, previo pago de su indemnización que pudieran corresponder de acuerdo con esta Convención y cuando estime que el pago está comprendido en alguna de las siguientes excepciones muy calificadas:

1. Reducción forzosa de servicios de trabajo, para conseguir una más eficaz y económica organización de estos, siempre que esta reorganización afecte por lo menos el cincuenta por ciento de las personas trabajadoras de la Municipalidad y que, este proceso se realice de conformidad con las disposiciones legales que regulan la materia.
2. Reducción forzosa de servicios de trabajo, por falta absoluta o parcial de fondos, previo estudio técnico que justifique los despidos, de conformidad con la normativa que rige la materia.

En tales casos, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle:

1. Las personas trabajadoras que sean representantes sindicales.
2. Las que tengan a cargo la atención de personas con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, éstos últimos deberán tener una relación de consanguinidad hasta el tercer grado con la persona trabajador, aunque no convivan bajo el mismo techo.
3. Las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600.
4. Las personas que estén a menos de 5 años de la respectiva pensión.
5. Personas trabajadoras en condiciones de jefes de familia.

Para tal efecto deberá realizarse el respectivo estudio técnico por el órgano competente, el cual deberá ser puesto en conocimiento de los sindicatos y de otras organizaciones sindicales, presentes en la Municipalidad, antes de implementar los cambios.

ARTÍCULO 22: La Municipalidad no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de las personas trabajadoras, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo, salvo que medie un estudio técnico que determinen la necesidad institucional y el trabajador sea debidamente indemnizado cuando la modificación vaya a disminuir el salario del trabajador.

ARTÍCULO 23: Todo persona trabajadora, tendrá derecho a devengar un salario base igual al de las demás personas trabajadoras de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad e ideología política o de cualquier otra índole.

ARTÍCULO 24: Toda persona trabajadora con nombramiento de interinato en forma ininterrumpida tendrá los mismos derechos laborales y salariales que el trabajador titular que ocupa la plaza. La Municipalidad deberá en un plazo no mayor a un año realizar el respectivo trámite de las plazas vacantes ya sea mediante nombramiento en propiedad de la persona que ocupe la plaza vacante por más de un año, que supere las pruebas de idoneidad con una nota mínima de 70, o mediante ascenso directo, concurso interno o externo, salvo aquellos casos que por razones judiciales se encuentren en los Tribunales de Trabajo.

ARTÍCULO 25: Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar labores que impliquen evidente rebajo en su categoría. Cuando por limitaciones físicas, mentales o de edad, la persona trabajadora municipal no pueda desempeñarse eficientemente en su puesto o que tal desempeño implique deterioro de su salud, previo criterio médico, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto compatible con sus aptitudes, sin detrimento de derechos que por ley le correspondan.

Ante la imposibilidad debidamente comprobada de proceder a la reubicación señalada en el párrafo anterior, se le consultará a la persona trabajadora municipal si acepta una



reassignación o si prefiere el pago de sus extremos laborales. En este último caso, la Municipalidad podrá proceder a la finalización del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, reconociendo el pago de los extremos laborales a que tuviere derecho la persona trabajadora municipal, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 22 de esta Convención.

ARTÍCULO 26: La Municipalidad cancelará en forma completa como salario las incapacidades de las personas trabajadoras municipales hasta por tres días; de prolongarse la incapacidad, a partir del cuarto día, completará la diferencia entre el salario total que le corresponde a la persona trabajadora municipal y el porcentaje de subsidio de incapacidad que fije la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, a fin de que la persona trabajadora municipal reciba el 100% de su salario. Esta situación se mantendrá por un máximo de cincuenta y dos semanas; posterior a este último plazo la persona trabajadora municipal recibirá solamente el subsidio de incapacidad que brinda la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

ARTÍCULO 27: La Municipalidad se obliga a cancelar doce años de cesantía, a todas las personas trabajadores en los siguientes casos: Jubilación o que se acoja a cualquier régimen de pensiones, fallecimiento y vencimiento de su contrato laboral en caso de encontrarse nombrado de forma interina o en suplencias superiores a tres meses continuos.

ARTÍCULO 28: Toda persona trabajadora municipal obtendrá una licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

- a. Ocho días hábiles por fallecimiento, de sus padres biológicos o de crianza, hijos e hijas, hermanos o hermanas, cónyuge o conviviente, a partir del día de fallecimiento y deberá aportar documento idóneo que demuestre el fallecimiento. En los casos en que el funcionario no haya sido criado por sus padres biológicos sino por abuelos, tíos u otros familiares podrá solicitar dicho permiso verbalmente ante su Jefatura inmediata y al Proceso de Recursos Humanos para lo cual deberá presentar una declaración jurada en documento privado donde haga constar esa situación bajo la fe de juramento y también deberá aportar una copia del acta de defunción a más tardar un día hábil después de que se reincorpore a sus labores.
- b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. En el caso de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por cada infante vivo, adicional, una vez finalizado el período establecido de pre y post parto. Asimismo, cuando el alumbramiento sea prematuro, con períodos de gestación mayores a las veinte semanas y menores o igual a las treinta y seis semanas y seis días, la licencia se extenderá por el período completo de cuatro meses. En caso de adopción la madre tendrá derecho a 3 meses de licencia de maternidad a partir de que se haga efectiva la adopción.
- c. Las servidoras municipales tendrán derecho a una hora por concepto de lactancia, que podrán dividir en dos fracciones y disfrutarán durante el tiempo que el médico certifique. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico. En todos los casos debe presentar dictamen médico.

- d. En caso de fenómenos naturales o de siniestro que produzca consecuencias graves que afecten la vivienda del funcionario o el acceso a esta, previa comprobación, se le concederá a la persona trabajadora municipal hasta cinco días hábiles, que podrán ser prorrogables por un período igual a criterio de la Alcaldía.
- e. Se le concederá permiso a la persona trabajadora que deba acompañar a una cita médica a su padre, madre, cónyuge, o conviviente, hijo menor de edad o con discapacidad, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente.
- f. Por matrimonio de la persona trabajadora cinco días hábiles, contados a partir del día del acto de contraer nupcias, deberá aportar la constancia respectiva.
- g. Para renovar sus licencias los conductores de vehículos y maquinaria gozarán de un día de permiso con goce de salario, quienes dependan de ella para realizar las labores diarias con vehículos asignados.
- h. Para asistir a eventos de capacitación o de intercambio con otras municipalidades, dentro o fuera del país, lo anterior de conformidad con el Reglamento de capacitación municipal.
- i. Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar un familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad con enfermedad o etapa de recuperación o discapacidad física o mental que requiera el cuidado del funcionario toda esa condición previamente acreditado por un médico. Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un período máximo de un año, para que la persona trabajadora municipal pueda cuidar

a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de accidente, enfermedad degenerativa sea mental o física. Deberá aportar documento idóneo.

- j. Permiso de paternidad. La persona trabajadora padre que tengan un hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.
- k. Para realizar trámites judiciales, médicos y/o asesoría jurídica sindical, para ello la persona trabajadora tendrá derecho a utilizar el tiempo estrictamente necesario y presentar documentos que hagan constar el lapso de tiempo requerido para la diligencia respectiva ante la jefatura, a más tardar el día siguiente. Para tales efectos, deberá aportar el comprobante al formulario de asistencia, el cual deberá ser firmado tanto por el funcionario como por la jefatura.

ARTÍCULO 29. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción; o bien para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Lo anterior siempre y cuando no se perjudique el funcionamiento municipal y cuando la persona trabajadora tenga como mínimo un año de laborar para la municipalidad.

ARTÍCULO 30: Quien ostente el puesto de la Alcaldía, podrá conceder permiso sin goce de salario hasta por seis meses; prorrogables por una sola vez por un plazo igual, previa consulta del solicitante y la verificación de que no se perjudicará el funcionamiento municipal.

Quien haya disfrutado de un permiso sin goce de salario, no podrá obtener otro sino ha transcurrido un periodo igual al doble del tiempo del permiso anterior concedido.

Para obtener un permiso de esta naturaleza, el servidor deberá tener, como mínimo, un año de laborar para la municipalidad. Para ello la persona trabajadora deberá presentar por escrito la solicitud ante el alcalde con quince días hábiles de anticipación, quien consultará a la jefatura inmediata y decidirá si otorga o no el permiso en ese mismo plazo, el cual se denegará si la persona tiene abierto un proceso administrativo disciplinario en su contra.

En caso de que el permiso sea otorgado, la persona trabajadora deberá reintegrarse a laborar en cualquier momento durante este; sin embargo, deberá avisar a la jefatura inmediata cinco días hábiles antes de la fecha que realizará su reincorporación para que este tome las previsiones del caso.

ARTÍCULO 31: La Municipalidad, conforme lo establece el Decreto Ejecutivo N° 1835 sobre la Regulación del Pago de Aguinaldo, pagará el décimo tercer mes (aguinaldo) a las personas trabajadoras, durante los primeros cinco días del mes de diciembre de cada año. Para el cálculo del aguinaldo se tomarán todas las remuneraciones, ordinarias y extraordinarias

devengadas durante el año, así como los salarios cancelados durante los primeros tres días de incapacidad y los complementos salariales de incapacidades posterior a los tres días. No se incluye dentro del cálculo de aguinaldo los subsidios cancelados por la CCSS o el INS.

ARTÍCULO 32: Se mantiene el ahorro del salario escolar para cada persona trabajadora de la institución en el porcentaje que decreta el gobierno, mismo que será retenido del salario de cada una de las personas trabajadoras. El porcentaje del salario escolar forma parte del salario base de cada persona trabajadora de la municipalidad y para el cálculo de los pluses o aumentos salariales deberá ser tomado en cuenta. De igual manera se afectará de la misma forma para el cálculo de la liquidación por cese de funciones.

Para el cálculo del salario escolar se tomarán todas las remuneraciones, ordinarias y extraordinarias devengadas durante el año, así como los salarios cancelados durante los primeros tres días de incapacidad y los complementos salariales de incapacidades posterior a los tres días. No se incluye dentro del cálculo de salario escolar los subsidios cancelados por la CCSS o el INS. El salario escolar podrá ser pagado en los primeros 15 días del mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 33: Los salarios de las personas trabajadoras serán los aprobados por el Concejo Municipal, de acuerdo con la escala salarial aprobada por la Municipalidad y se registrarán por lo dispuesto en el artículo 131 del Código Municipal.

En cuanto a los aumentos semestrales de los salarios, los mismos se regirán por lo siguiente.

1. Se aumentarán los salarios de conformidad con el porcentaje que se establezca en el Decreto emitido por el Poder Ejecutivo para tales efectos.
2. Se aumentarán los salarios de conformidad con el índice de precios publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC)
3. Se aumentarán los salarios de conformidad con el índice de inflación establecido en el estudio de política monetaria determinado por el Banco Central de Costa Rica.
4. En caso de que el aumento decretado, el índice de precios publicado por el INEC o el porcentaje de inflación en el semestre sea inferior al 2,33%, la Municipalidad, previo estudio financiero correspondiente, negociará con los sindicatos y las organizaciones sindicales presentes en la Municipalidad de Escazú, el porcentaje de aumento que se aplicará a los funcionarios, siempre que se cuente con el contenido presupuestario.

ARTÍCULO 34: El pago de la anualidad estará ligada a la evaluación de rendimiento, de todas las personas trabajadoras municipales, que será un porcentaje sobre el salario, según la siguiente escala:

- a) Por alcanzar calificaciones entre 90% y 100% (Excelencia) se reconocerá un 4%.
- b) Por alcanzar calificaciones entre 85% y 89,99% (Muy bueno) se reconocerá un 3%.
- c) Por alcanzar calificaciones entre 80% y 84,99% (Bueno) se reconocerá un 2%.
- d) Por alcanzar calificaciones entre 70% y 79,99% no habrá reconocimiento.

Las jefaturas o direcciones en quienes recaigan las evaluaciones deberán sustentar mediante los documentos probatorios, cuando la evaluación de una persona trabajadora

municipal sea inferior al 80% y estos no muestren conformidad. En caso de no cumplirse con ello deberá considerarse la nota del 80% como real.

ARTÍCULO 35: Se establece un porcentaje que se pagará como peligrosidad por el riesgo de la integridad física, de la salud y de la vida, que será calculado sobre el salario base y pagado a toda persona trabajadora de la municipalidad que ostente el puesto de:

- a.- Inspector y notificador, se establece en un 8%.
- b.- Personal de recolección de desechos sólidos, se establece en un 5%.
- c.- A toda las personas trabajadoras que estén nombrados en puestos operativos que presten servicios dirigidos a la comunidad, se establece en un 5%.
- d.- Persona trabajadora que ejerza la función de guardas municipales, se establece en un 8%.
- e.- Policías Municipales, comunicador institucional destacado en el Proceso de Seguridad Cantonal se establece en un 18%.
- f.- Personal que labore en el mantenimiento de edificios o vehículos municipales, se fija un porcentaje del 5%.
- g.-Personal que realice más de 60% de funciones en el campo, de conformidad con el manual de puestos y manual de estructura de organización, se establece en un 5% previa acreditación técnica cada 6 meses de que se realicen dichas funciones por parte de la jefatura inmediata.

ARTÍCULO 36: DE LAS VACACIONES: Toda persona trabajadora de la municipalidad disfrutará sus vacaciones de acuerdo con los años de servicio de la siguiente manera:



- a) De cincuenta semanas de servicio a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutará de 20 días hábiles.
- b) De cinco años y cincuenta semanas de servicio a nueve años y cincuenta semanas de servicio, disfrutará de 25 días hábiles.
- c) De diez años y cincuenta semanas de servicio en adelante, disfrutarán de treinta días hábiles.

Las vacaciones no podrán ser suspendidas una vez autorizadas, ni por la jefatura inmediata ni por el superior, si la persona trabajadora no lo consiente y podrán disfrutarse a conveniencia de cada persona, en un solo tracto, en varios tractos o de manera fraccionada. Las jefaturas inmediatas no podrán retener las vacaciones a sus colaboradores (as) y en caso de hacerlo serán sancionados según sea la gravedad de la falta cumpliendo el debido proceso.

Las jefaturas inmediatas deberán coordinar con sus colaboradores, a más tardar el 30 de enero de cada año, las fechas en que estos disfrutarán sus periodos de vacaciones y deberá informarlo por escrito Recursos Humanos. Toda diferencia que se suscite entre la jefatura inmediata y la persona trabajadora, con relación a las vacaciones, deberá ser resuelto por el superior de dicha jefatura.

**ARTÍCULO 37: DIAS FERIADOS Y ASUETOS:** Serán días feriados y asuetos los que se establezcan en la normativa vigente y aplicable. Además, serán asueto aquellos días que se otorguen

como tales por las autoridades cantonales, por el Poder Ejecutivo o cualquiera otra autoridad competente y que resulten aplicables a la Municipalidad de Escazú; sin limitación alguna para las personas trabajadoras que, debido a su cronograma de trabajo, tengan programado actividades propias de su cargo que coincidan con la fecha del asueto.

Son días hábiles todos los días del año excepto los feriados considerados en el Código de Trabajo, el día del Patrono de la localidad, el día del Régimen Municipal, 24 y 31 de diciembre, los días que se declaren de asueto y los días de descanso.

Los días contemplados en el Código de Trabajo, Código Municipal, así como el 24 y 31 de diciembre se disfrutarán el mismo día hábil. El día del Patrono del cantón deberá ser disfrutado por la persona trabajadora, en el transcurso del mismo año que se celebre y con la previa autorización de la jefatura inmediata. Así como los días declarados libres o asuetos por el Poder Ejecutivo o el Poder Legislativo.

ARTICULO 38: Cuando las funciones que desempeña la persona trabajadora municipal requieran el uso de firma digital, la Municipalidad cubrirá los gastos para la adquisición del certificado digital y por una única vez la del lector del certificado. La Municipalidad cubrirá los costos de la emisión del primer certificado y las renovaciones respectivas. La persona trabajadora se hará responsable del pago por bloqueo del certificado digital, recuperación de la contraseña o extravío de esta. La persona trabajadora deberá presentar el comprobante respectivo que indique el detalle del trámite realizado.

## CAPITULO V

### DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 39: La Municipalidad se compromete a acatar las normas de salud y seguridad en el trabajo, según lo dispuesto en la normativa vigente, así como los requerimientos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 40: Se crea la Comisión de Salud Ocupacional que será Tripartita y estará conformada por cuatro integrantes propietarios y sus respectivos suplentes. un propietario y un suplente representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán por la Junta Directiva de cada sindicato y dos propietarios y dos suplentes que serán nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

ARTÍCULO 41: La Comisión de Salud Ocupacional, coordinará con la Oficina de Salud Ocupacional para velar por el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas sobre la materia.

Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores.

La Oficina de Salud Ocupacional será la responsable por el cumplimiento de lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en la Ley.

ARTÍCULO 42: El reporte presentado, por la Oficina de Salud Ocupacional por el incumplimiento del artículo anterior, tendrá carácter de prueba, para la aplicación del régimen disciplinario, sin menoscabo de los derechos de defensa que le asisten legalmente a la persona trabajadora.

ARTÍCULO 43: La Municipalidad dotará de los recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la Oficina de Salud Ocupacional en cuanto a medidas correctivas de su planta física, previo estudio técnico y lo relativo al médico (a) de empresa. La municipalidad se compromete a que este profesional se mantendrá activo en la institución en todo momento.

ARTÍCULO 44: La persona encargada de la Oficina de Salud Ocupacional y la Comisión de Salud Ocupacional, de acuerdo a sus competencias tendrá acceso a todas las áreas físicas de la Municipalidad, para garantizar un ambiente laboral adecuado.

ARTÍCULO 45: La Municipalidad se compromete a mantener activa la brigada de emergencias y de brindarles la capacitación adecuada. Asimismo, a través de la Oficina de Salud Ocupacional, se compromete a mantener los botiquines debidamente equipados para.

primeros auxilios, extintores debidamente ubicados, además de todo el equipo necesario que requiera la brigada.

ARTÍCULO 46: La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo. Velará por lo siguiente:

a.- La Municipalidad mantendrá sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan las personas trabajadoras con las normas del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Ministerio de Trabajo.

b.- La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de residuos, de las medidas de seguridad para que las personas trabajadoras que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicio.

c.- La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad, apropiados, para ser colocados en las vías públicas donde las personas trabajadoras se encuentran ejecutando obras.

d.- La Municipalidad se compromete a realizar los estudios necesarios con el objeto de dotar a las personas trabajadoras que lo deseen, de una póliza colectiva de vida que será aporte del 75% de la municipalidad y 25% de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 47: Para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad podrá suministrar, según sea el caso, o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra

circunstancia no imputable la persona trabajadora, la misma se deteriore o pierda, los implementos necesarios, y de buena calidad, de acuerdo con el siguiente detalle:

a.- INSPECTOR Y NOTIFICADOR. Al menos cuatro uniformes por año y dos pares de zapatos adecuados para sus funciones.

b.- PERSONAL DE RECOLECCIÓN DE DESECHOS SÓLIDOS. Al menos cuatro uniformes por año y dos pares de zapatos adecuados para sus funciones.

c.- PERSONAL DE PUESTOS OPERATIVOS. Al menos cuatro uniformes por año y dos pares de zapatos adecuados para sus funciones.

d.- PERSONA TRABAJADORA QUE EJERZA LA FUNCIÓN DE GUARDAS MUNICIPALES. Al menos tres uniformes por año y dos pares de zapatos adecuados para sus funciones.

e.- POLICÍAS MUNICIPALES. Al menos tres uniformes por año y dos pares de zapatos adecuados para sus funciones.

f.- PERSONAL QUE LABORE EN EL MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS O VEHÍCULOS MUNICIPALES. Tres uniformes por año y dos pares de zapatos adecuados para sus funciones.

g.-PERSONAL DE SUMINISTROS Y ACTIVOS, RIESGO, SUPERVISIÓN, SERVICIO AL CLIENTE: Al menos tres uniformes por año.

h.- PERSONAL ADMINISTRATIVO: Su uso es discrecional según lo indique la jefatura.

ARTÍCULO 48: Se crea la Comisión de Uniformes que será tripartita, paritaria y estará conformada por cuatro integrantes. Representarán a las personas trabajadoras en el proceso de selección y aprobación de uniformes. Se nombrarán uno por la Junta Directiva

del STMCR y otro por la ANEP y dos serán nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

ARTÍCULO 49: La Municipalidad suministrará los implementos anteriores y estos serán cambiados con la periodicidad indicada en el artículo anterior, cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización o se hayan gastado.

Los implementos que se citan de seguido: paraguas, portafolio, capa, jacket, casco de seguridad, mono gafas, gorra con escudo de sol, visera para esmerilar, botas de seguridad, guantes impermeables resistentes al corte, guantes de nitrilo industrial, guantes de cuero y lona, guantes de nitrilo, guante anti vibración, respirador libre mantenimiento para humos de soldadura y vapores orgánicos, respirador libre de mantenimiento para vapores orgánicos, respiradores libre de mantenimiento para polvos y partículas no aceitosas en ambientes calurosos, lentes de seguridad oscuros, lentes de seguridad claros, guantes de cuero para soldar, delantal de cuero para soldar, palaina para soldar, manga de cuero para soldar, lentes rectangulares para máscara de soldar transparente, lentes rectangulares para máscara de soldar de diferente tono, ante cristal rectangular para máquina de soldar, arnés de seguridad, línea de vida de triple gancho, anclaje tipo soga de acero, adaptador de anclaje de cinta, equipo para trabajo en cuerdas, pantalón anti-corte (motosierra), chaleco antibalas y porta arma con funda de nivel 3.

Los implementos mencionados en el artículo anterior se proporcionarán anualmente a cada persona trabajadora, siempre y cuando, estén dañados o gastados (que impidan seguir siendo utilizados), la persona trabajadora deberá entregar los implementos dañados a la jefatura inmediata para poder recibir el nuevo artículo.

ARTÍCULO 50: Cuando las personas trabajadoras designadas como choferes y operadores de maquinaria especial, pilotos de drones, policías municipales, mecánicos, inspectores municipales, deban renovar su licencia por expiración de esta, la Municipalidad les cubrirá los gastos de dicha renovación, los cuales incluyen el examen médico, examen de laboratorio y costo del trámite ante la institución competente, para lo cual deberán presentar los comprobantes de pago respectivos.

Para el pago de licencia de pilotos de drones, la municipalidad cubrirá la licencia y su renovación siempre que la persona trabajadora se encuentre en el puesto donde se origina la licencia, misma que comprende el examen teórico, evaluación médica conforme a la Dirección General de Aviación Civil, examen práctico y certificado de idoneidad.

Además, se les proporcionará cubre asientos adecuados a la necesidad. La Municipalidad no cancelará los gastos de renovación de licencia de conducir en caso de que la persona funcionaria la extravíe.



Los deducibles que cobre toda institución aseguradora a la Municipalidad en caso de accidentes serán pagados por ésta, siempre y cuando, ocurran en el desempeño de sus funciones, no se encuentren bajo los efectos del licor (estado de ebriedad) o de drogadicción. El conductor que sea declarado responsable judicialmente, con motivo de un accidente en que hubiera participado con el vehículo municipal, debe pagar el monto correspondiente al deducible, así como las indemnizaciones que deba hacer la institución a la que pertenece en favor de terceros afectados, o en su totalidad cuando el costo del daño sea inferior al monto del deducible.

ARTÍCULO 51: La persona trabajadora no será obligada a operar o viajar en vehículos de la Municipalidad o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en peligro la vida de estas o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

ARTÍCULO 52: Toda persona trabajadora que dentro de sus funciones requiera desplazarse en vehículo deberá contar con la respectiva licencia para conducir la unidad respectiva.

La responsabilidad, ya sea en materia civil o penal, en caso de accidentes que sucedan por incumplimiento de este artículo, será exclusivamente de la Municipalidad y libera a la persona trabajadora de ella.

ARTÍCULO 53: La regulación del fumado en las instalaciones municipales se realizará mediante lo señalado en la Ley N° 9028 LEY GENERAL DE CONTROL DEL TABACO Y SUS EFECTOS NOCIVOS EN LA SALUD y su respectivo reglamento.

ARTÍCULO 54: La Municipalidad de Escazú gestionará, para todas las personas trabajadoras municipales, actividades de integración que fortalezcan el trabajo en equipo y contribuyan al desarrollo y habilidades blandas que se reflejen en el mejoramiento de la salud ocupacional y clima organizacional de las personas trabajadoras municipales. Dichas actividades pueden desarrollarse a través de capacitaciones, talleres o sesiones de trabajo, entre otras, permitiendo mejorar condiciones de salud mental, comunicación, planificación, visión, liderazgo, salud ocupacional a través de la interacción personal y presencial entre las personas trabajadoras municipales, con la finalidad de mantener los resultados positivos en la evaluación anual de los servicios municipales y optimizar aquellos donde se reflejen oportunidades de mejora en los servicios Municipales ofrecidos a las personas usuarias.

## CAPITULO VI

### DE LA JORNADA LABORAL

ARTICULO 55: La Municipalidad conviene en establecer la jornada continua, los tipos de jornada que se aplican son: jornada diurna de 42 horas y 30 minutos semanales de lunes a viernes, para el personal administrativo, operativo y de jornales. Las jornadas nocturnas de 30 horas semanales y mixtas de 35 horas semanales. En caso del personal dedicado al

servicio de policía municipal, cuya jornada diaria será de 12 horas, con un tiempo de Descanso de una hora y respetándose entre cada rol de servicio al menos 36 horas efectivas de descanso. La personal trabajadora podrá solicitar un cambio de horario por motivos justificados, la Jefatura de cada unidad debe reportar a la dependencia administrativa correspondiente el tiempo extraordinario laborado por el personal a cargo, lo que deberá hacer todas las semanas. Las horas extraordinarias serán canceladas en un plazo no mayor a un mes.

Los cambios permanentes o temporales serán comunicados a la persona trabajadora en un plazo no menor a ocho días hábiles, salvo que se de alguna situación de emergencia, en caso de que la persona trabajadora se considere perjudicada por algún cambio permanente en el horario, podrán presentar los recursos administrativos ante las instancias municipales correspondientes o la respectiva queja ante la Junta de Relaciones Laborales.

Los funcionarios gozarán de un lapso de 15 minutos para el disfrute de un refrigerio según la jornada laboral que le corresponda y de 1 hora para el almuerzo o la cena, de acuerdo con la jornada laboral que le corresponda. La atención al público deberá ser continua, razón por la cual las jefaturas inmediatas, deberán coordinar lo relativo al tiempo de almuerzo, cena y refrigerio.

La Municipalidad de Escazú, previa consulta a la Junta Relaciones Laborales establecerá el horario para las personas trabajadoras, de acuerdo con las necesidades del servicio

municipal y podrá ser modificado siempre que las circunstancias especiales así lo exijan y no se cause perjuicio a las personas trabajadoras ni al servicio público.

El patrono respetará las jornadas de trabajo que por convenios o arreglos directos se encuentran establecidos al momento de la negociación y firma de esta convención colectiva, así como las jornadas de trabajo que se establezcan en el futuro.

ARTÍCULO 56: Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria de servicio que se establezca en toda dependencia de la Municipalidad será considerado como extraordinario y no podrá exceder de un 50% de la jornada normal laborada, y de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más del salario de la persona funcionaria. La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, entre otros.

Si la persona trabajadora se traslada, en funciones de su cargo, fuera de su lugar de trabajo, el tiempo de desplazamiento será tomado como parte de la jornada para determinar el pago de jornada extraordinaria. Cuando la persona funcionaria labore su día de descanso o un feriado se le cancelará la jornada extraordinaria doble.

Las jefaturas inmediatas, previo a autorizar jornadas extraordinarias deberán asegurarse de que exista el contenido presupuestario y en caso de autorizar tiempo extraordinario sin que

hubiera presupuesto para pagarlo, recaerá en la jefatura el pago de ese tiempo y sus correspondientes ajustes en lo que respecta a aguinaldo, salario escolar y reajustes salariales por aumentos de salario o reasignaciones de puestos.

ARTÍCULO 57: El tiempo extraordinario obedece a razones de fuerza mayor por situaciones que no se han previsto en los programas de trabajo. Por consiguiente, queda totalmente prohibido utilizar este mecanismo para justificar labores de índole normal.

Queda totalmente prohibido canjear tiempo ordinario por tiempo extraordinario y tiempo por tiempo y las jefaturas que lo permitan recibirán las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 58: Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante la Junta de Relaciones Laborales, órgano colegiado que podrá emitir una recomendación en torno a dicha modificación.

ARTÍCULO 59: La municipalidad y las personas trabajadoras podrán acordar la realización de labores desde su domicilio –teletrabajo–, previo cumplimiento del artículo anterior, siempre y cuando se demuestre el tipo de trabajo que se realizará y el tiempo que se utilizará. Lo anterior de acuerdo con el Reglamento de Teletrabajo vigente que regule lo concerniente a esta materia.

La realización de labores desde el domicilio –teletrabajo– realizado fuera de la jornada ordinaria de servicio que se establezca en el contrato de teletrabajo de la Municipalidad será

considerado como extraordinario y no podrá exceder de un 50% de la jornada normal laborada, y de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más del salario de la persona funcionaria. La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, entre otros.

Gestión de Recursos Humanos deberá definir los mecanismos que deben aplicar las jefaturas inmediatas para la medición y control de jornada extraordinaria para el autorizar el pago de esta. Los criterios de medición, evaluación y control de la persona teletrabajadora serán previamente determinados en el contrato de teletrabajo y deberán ser proporcionales a los aplicados en la Municipalidad.

Cuando la persona funcionaria labore su día de descanso o un feriado se le cancelará la jornada extraordinaria doble.

Las jefaturas inmediatas, previo a autorizar jornadas extraordinarias deberán asegurarse de que exista el contenido presupuestario y en caso de autorizar tiempo extraordinario sin que hubiera presupuesto para pagarlo, recaerá en la jefatura el pago de ese tiempo y sus correspondientes ajustes en lo que respecta a aguinaldo, salario escolar y reajustes salariales por aumentos de salario o reasignaciones de puestos.

ARTÍCULO 60: Quien ejerza el puesto en la Alcaldía Municipal, podrá eximir de la obligación de registrar las marcas de asistencia a las personas que ocupen puestos de Gerencia, Ejecutivo Municipal 1 y 2, Profesional Municipal 3, puestos de confianza o bien personas funcionarias que ocupen puestos de jefatura dentro de la institución. La exención deberá ser solicitada por la jefatura inmediata de la persona funcionaria y será obligatorio que quien goce de ese incentivo no haya sido sancionada por irregularidades en la asistencia al trabajo en los últimos tres años y la evaluación anual practicada deberá ser de excelente (calificación mayor a 90%). Se perderá ese incentivo sin más trámite cuando la persona beneficiada con la exención de marca incumpla alguna de las condiciones.

ARTÍCULO 61: Toda persona trabajadora, a partir de los once años de servicio continuo en la Municipalidad, que obtenga una calificación de excelente (mayor a 90%) en la evaluación anual de desempeño y que no tenga amonestaciones por incumplimiento en la jornada laboral, será exonerada de la marca de asistencia. Este incentivo se perderá en forma automática sin más trámite, cuando la persona beneficiada con la exención de marca incumpla alguna de las condiciones anteriormente señaladas.

## CAPÍTULO VII

### DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 62: Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen. Según el reglamento de carrera administrativa.

La carrera administrativa se fundamenta en el esfuerzo, que, en forma individual o colectiva, realicen los trabajadores, para ocupar puestos de mayor nivel, que les conduzcan a la superación económica y social.

ARTÍCULO 63: Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de trabajadores administrativos y técnicos.

- a. Al ocurrir una plaza vacante (permanente o temporal), la Administración al realizar el nombramiento lo hará por el procedimiento de ascenso inmediato en la línea jerárquica correspondiente dentro de cada área, considerando a las personas trabajadoras ubicadas en la dependencia en que la vacante suceda, en el orden de Oficina, Sub-Proceso, Proceso o Macroproceso. Para este efecto, se tomará en cuenta a la persona trabajadora que reúne los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para ocupar el puesto y será requisito ineludible la recomendación de la jefatura inmediata.
- b. Cuando sean varios los que puedan ser ascendidos por ser los inmediatos en la línea jerárquica, deberá realizarse una valoración bajo los mismos elementos que se utilizan en el concurso interno.



- c. De demostrarse inopia en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todas las personas trabajadores de la Municipalidad, tanto nombrados en propiedad como los interinos que hayan entrado, previo cumplimiento de la idoneidad y se hayan sometido a las pruebas respectivas de ingreso mediante los métodos de selección. No podrá participar en concursos internos ninguna persona que haya ingresado por puestos de confianza o que no se haya sometido a su ingreso a las pruebas de idoneidad. La Municipalidad deberá completar el proceso de nombramiento en un plazo no mayor a tres meses.
- d. Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de personas trabajadoras calificadas, Recursos Humanos podrá publicar la plaza a concurso externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual de Clasificación de Puestos.
- e. Toda convocatoria a concurso para calificación de elegible, deberá comunicarla Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo no menor de 15 días de anticipación a la celebración de este.
- f. De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegibles actualizado.
- g. Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se solicite, entregará copia a los sindicatos y a la Junta de Relaciones Laborales.
- h. Todas las personas trabajadoras que estén laborando de manera interina o en suplencia, tendrán prioridad a la hora de llenar las plazas vacantes al nivel más bajo de la estructura organizacional.

000188

ARTICULO 64: La municipalidad se compromete a reconocer a la persona trabajadora que sustituya a otra de mayor categoría el salario base correspondiente a la persona trabajadora sustituida a partir del primer día en que se asuma y ejerza la sustitución. Además, en caso de recargo de funciones pagará el reajuste necesario hasta completar el salario de la persona trabajadora sustituida, según lo señalado por la Contraloría General de la República.

ARTÍCULO 65: La Municipalidad se compromete a realizar un estudio de clasificación y valoración de puestos mínimo cada 5 años con la finalidad del mejoramiento del servicio sin que esto implique necesariamente una reorganización administrativa.

## CAPÍTULO VIII

### DE LOS REGIMENES RESTRICTIVOS

ARTÍCULO 66: DE LA PROHIBICIÓN. La municipalidad, siempre que exista ley que lo permita, reconocerá obligatoriamente a los diferentes puestos que por su naturaleza le correspondan, los porcentajes de prohibición para no ejercer la profesión en otras instancias ajenas a la municipalidad, siempre y cuando:

- a- Sea requisito dentro del Manual de Puestos poseer título universitario de Bachillerato o Licenciatura para ocupar el puesto.
- b- Que el requisito guarde relación con las carreras técnicas o profesionales objeto de la prohibición.

- c- Que cuando exista colegio profesional y lo exija, se encuentren debidamente incorporados (as).

Esta restricción y su pago son de carácter legal y obligatoria y ninguna de las partes, trabajador (a) o municipalidad podrán renunciar a ella. Los porcentajes establecidos son:

a-Bachiller 15%

b-Licenciatura 30%

c-En caso de que exista norma jurídica que establezca un porcentaje mayor por este concepto, el trabajador recibirá dicho porcentaje.

d-Si alguna persona funcionaria a la entrada en vigencia de este convenio posee un porcentaje mayor se mantendrá ese porcentaje.

ARTÍCULO 67: DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA. La municipalidad podrá reconocer sin que sea obligatorio, en común acuerdo con las personas trabajadoras que ostenten el nivel profesional y que se encuentren debidamente incorporadas a los colegios profesionales respectivos en carreras afines al puesto desempeñado, un porcentaje por dedicación exclusiva de la siguiente manera:

- a. ) Bachillerato universitario un 10% del salario base.
- b. ) Licenciatura, maestría o doctorado un 25% del salario base
- c. ) Si alguna persona funcionaria a la entrada en vigencia de este convenio posee un porcentaje mayor se mantendrá ese porcentaje.

Si alguna de las dos partes no desea hacer uso o continuar con este acuerdo, podrá poner fin al mismo a partir del momento en que lo considere apropiado, debiendo comunicarle a la otra parte con diez días hábiles de anticipación.

En el caso que el patrono determine que pondrá fin al contrato de dedicación exclusiva de alguna persona trabajadora, deberá realizar un estudio que acredite las razones para determinar las razones que motivan el cese, cancelación o no renovación de dicho contrato, remitiendo dicho informe a la persona trabajadora afectada.

Cuando se gestione la renovación del contrato de dedicación exclusiva, se mantendrán los porcentajes reconocidos a la persona trabajadora al momento de la negociación y firma de esta convención colectiva.

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68: Esta convención colectiva tendrá un período de vigencia de tres años y entrará a regir a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

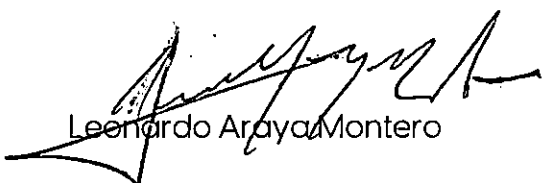
La Municipalidad y los sindicatos podrán proponer revisiones parciales a cualquiera de los artículos de esta convención, por lo que se elaborará un adendum a la misma convención.

Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

ARTÍCULO 69: En caso de que alguna de las partes proceda con la respectiva denuncia total o parcial de la convención, mientras se realiza el proceso de negociación se mantienen las cláusulas hasta tanto la nueva convención entre en vigencia.

TRANSITORIO I: Para la elaboración del reglamento de carrera administrativa tendrá un plazo de 3 meses una vez homologada la Convención Colectiva por parte del Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se emite la presente acta como parte del proceso de negociación colectiva llevado entre las partes con el texto definitivo de convención colectiva, que debe ser aprobado por la Administración de conformidad con el artículo 704 del Código de Trabajo.



Leonardo Araya Montero  
Representante Sindical STMDCR



Rafael Mora Solano  
Representante Sindical ANEP



Arnoldo Barahona Cortés  
Alcalde Municipal-representante patronal



José Pablo Cartín Hernández  
Regidor-representante patronal



**MUNICIPALIDAD  
DE ESCAZÚ**

STMCR-ANEP-M. ESCAZU

**6200190**

Adriana Solís Araya

Regidora-representante patronal