

**ACTA FINAL NEGOCIACION CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA
ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS**



**ASOCIACIÓN
NACIONAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS Y PRIVADOS**
FUNDADA EL 19 DE AGOSTO DE 1958



PRESENTES

Ing. Víctor Hidalgo Solís, Alcalde Municipal
Álvaro Núñez Brenes, Presidente Concejo Municipal
Carmen Chaves Fonseca, Vicepresidente Concejo Municipal
Albino Vargas Barrantes, Secretario General ANEP

Fecha 19 Noviembre 2024

Hora Inicio 1:30 p.m.

Se procede con la revisión de los artículos del 80 en adelante, así como un repaso general de toda la convención, declarándose el presente documento el acta final de la negociación.

Contenido

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	6
ARTÍCULO 1. Carácter de Ley:.....	6
ARTÍCULO 2. Sobre los representantes patronales	7
CAPÍTULO II PROTECCION DE LOS DERECHOS SINDICALES Y LA ACTIVIDAD SINDICAL.....	8
ARTÍCULO 3. Representante de los Trabajadores.....	8
ARTÍCULO 4. Sobre el acceso físico a los centros de trabajo.....	8
ARTÍCULO 5. Sobre la interpretación de las cláusulas	9
ARTÍCULO 6. Sobre la actividad sindical.....	9
ARTÍCULO 7. Sobre la imparcialidad	9
ARTÍCULO 8. Atención a los representantes sindicales.....	10
ARTÍCULO 9. Sobre prácticas antisindicales.....	10
ARTICULO 10. Sobre el fuero sindical.....	10
ARTICULO 11. Sobre las gestiones sindicales	10
CAPITULO III DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	10
ARTÍCULO 12. <i>Sobre los principios de la libertad sindical</i>	10
ARTICULO 13. Sobre el libre derecho de sindicalización	11
ARTÍCULO 14. Sobre las deducciones.....	11
ARTÍCULO 15. Sobre el espacio para publicar comunicados	12
ARTÍCULO 16. Sobre la libertad de expresión.....	12
CAPÍTULO IV LICENCIAS SINDICALES	13
ARTÍCULO 17. Sobre Permisos con Goce de Sueldo.....	13
CAPÍTULO V DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVAS DE CONFLICTOS	14
ARTÍCULO 18. Sobre la creación de la Junta de Relaciones Laborales	14
ARTÍCULO 19. Sobre los asuntos sometidos a la Junta de Relaciones Laborales.....	16
ARTÍCULO 20. Sobre las facultades de la Junta	19
ARTÍCULO 21. Sobre la libertad de sindicalización.....	19
ARTÍCULO 22. Sobre los casos a delegar a la Junta.....	19
CAPÍTULO VI SOBRE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO.....	20
ARTÍCULO 23. Sobre el derecho de defensa.....	20
CAPÍTULO VII GARANTÍAS PARA LOS SERVIDORES CON ENFERMEDAD DE DEPENDENCIA AL ALCOHOL Y FÁRMACOS	21

ARTÍCULO 24. Sobre el tratamiento de Problemas de Alcoholismo u otras drogas.....	21
CAPÍTULO VIII GARANTÍAS SOBRE LOS NOMBRAMIENTOS Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL	24
ARTÍCULO 25. Sobre las Anualidades.....	24
ARTÍCULO 26. Sobre el personal interino.....	24
ARTICULO 27. Sobre las plazas elegibles.....	24
ARTICULO 28. Sobre la carrera Administrativa	24
ARTÍCULO 29. Sobre el nombramiento y ascenso de los trabajadores.....	25
ARTÍCULO 30. Sobre el ingreso por primera vez	26
ARTÍCULO 33. Sobre el recargo de funciones.....	26
ARTÍCULO 34. Sobre las potestades del Alcalde.....	26
ARTÍCULO 35. Sobre las permutas.....	26
ARTÍCULO 36. Sobre los pluses salariales (disponibilidad, prohibición y dedicación exclusiva).....	27
CAPITULO IX DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRONO Y LOS TRABAJADORES	27
ARTÍCULO 37. Sobre los derechos de los trabajadores.....	27
ARTÍCULO 38. Sobre la evaluación del Desempeño.....	30
ARTÍCULO 39. Sobre el derecho a capacitación	30
ARTÍCULO 40. Sobre el Programa Anual de Capacitación	31
ARTÍCULO 41. En caso de enfermedad y o accidente:.....	31
ARTÍCULO 42. Sobre las vacaciones	32
ARTÍCULO 43. Sobre las prestaciones legales:	32
ARTICULO 44. Sobre el fallecimiento del trabajador.....	33
ARTICULO 45. Sobre la jubilación del funcionario	33
ARTÍCULO 46. Sobre los vehículos institucionales.....	33
CAPÍTULO X SALARIO ESCOLAR.....	33
ARTICULO 47. Sobre el reconocimiento del Salario Escolar	33
CAPÍTULO XI PERMISOS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO	34
ARTICULO 48. Sobre los derechos laborales	34
ARTICULO 49. Licencias con Goce de Salario.....	34
ARTICULO 50. Licencias sin Goce de Salario.....	37
CAPÍTULO XII COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL.....	37

ARTÍCULO 51. Sobre el establecimiento de la Comisión de Salud Ocupacional	37
ARTÍCULO 52. Sobre la elección de los miembros.....	37
ARTÍCULO 53 Sobre las Sesiones de la Comisión de Salud Ocupacional	38
ARTÍCULO 54. Sobre los miembros de la Comisión.....	38
ARTÍCULO 56. Funciones de la Comisión.....	38
ARTÍCULO 57. Compromiso de la Alcaldía.....	40
ARTÍCULO 58. Sobre el equipo de protección personal	40
ARTÍCULO 59. Sobre el Mantenimiento del Equipo de Protección Personal.....	40
ARTÍCULO 60. Sobre los Botiquines de Primeros Auxilios.....	41
ARTÍCULO 61. Sobre el señalamiento de Seguridad.....	41
ARTÍCULO 62. Sobre los extintores contra incendios	41
ARTÍCULO 63. Sobre los implementos a Servidores Públicos	41
ARTÍCULO 64. Buen estado de espacios de uso diario.....	41
ARTÍCULO 65. Sobre el Trabajo Insalubre o peligroso.	42
ARTÍCULO 66. Sobre los exámenes médicos.....	42
ARTÍCULO 67. Sobre la Seguridad en el Trabajo.....	42
ARTÍCULO 68. Sobre los Útiles y herramientas.....	43
ARTÍCULO 69. Sobre las Construcciones o Remodelaciones	43
CAPÍTULO XIV DEL MANEJO DE VEHICULOS, DE TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO	44
ARTICULO 70. Sobre el cobro del Deducible	44
ARTICULO 71. Sobre el Pago del Deducible.....	44
ARTICULO 72. Sobre los desperfectos de los vehículos.....	44
CAPÍTULO XVI DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES.....	44
ARTICULO 73. Sobre la Información Privada	45
ARTICULO 74. Sobre el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras.....	45
ARTICULO 75. Sobre datos que no debe solicitar.....	45
ARTICULO 76. Sobre la comunicación de datos a terceros.....	45
ARTICULO 77. Sobre el derecho a la corrección de datos.....	45
ARTICULO 78. Sobre la protección de los datos.....	46
ARTICULO 79. Sobre lo no regulado	46
CAPÍTULO XVII DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	46

ARTICULO 80. Sobre la prohibición del acoso laboral.....	46
ARTICULO 81. Sobre las manifestaciones del acoso laboral.....	46
ARTICULO 82. Sobre las sanciones	47
ARTICULO 83. Sobre la solicitud de instancia forense especializada.....	48
ARTICULO 84. Definición	48
ARTICULO 85. Sobre la obligación de informar	48
ARTICULO 86. Sobre el Incumplimiento de deberes.....	49
ARTICULO 87. Sobre el Régimen disciplinario	49
ARTICULO 88. Sobre el Apoyo Institucional	49
ARTICULO 89. Sobre la denuncia.....	49
ARTICULO 90. Derechos de las víctimas.....	49
ARTICULO 91. Sobre la parte denunciada.....	50
ARTICULO 92. Sobre la posible reubicación.....	50
ARTICULO 93. Sobre la Prohibición de Conciliar	50
ARTICULO 94. Sobre las sanciones	50
ARTICULO 95. Sobre el resguardo de la Imagen	51
ARTICULO 96. Sobre la prohibición de perjuicio	51
ARTICULO 97. Sobre el Apoyo Institucional	51
ARTICULO 98. Sobre el soporte y acompañamiento técnico.....	51
ARTICULO 99. Sobre el Comité de Prevención del acoso.....	51
ARTICULO 100. Sobre el Reglamento de Acoso	52
ARTICULO 101. Funciones del Comité.....	52
CAPÍTULO XVIII	53
DISPOSICIONES FINALES	53
ARTICULO 102. Sobre los términos de la Convención.....	53
ARTICULO 103. Sobre la vigencia de la Convención.....	53
ARTICULO 104. Sobre la denuncia de la Convención	53
ARTICULO 105. Sobre el incumplimiento de la Convención	54
ARTICULO 106. Sobre la creación de los reglamentos.....	54
ARTICULO 107. Sobre el Alcance.....	54
ARTICULO 108. Sobre el Compromiso.....	54
CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES TRANSITORIAS	55
TRANSITORIO 1. Sobre la falta de norma expresa	55

Entre nosotros, MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA, representado por ING, VICTOR HIDALGO SOLIS, mayor, casado, portador de la cedula de identidad 401900646, en mi condición de ALCALDE MUNICIPAL, en adelante denominado "**LA MUNICIPALIDAD**", y la **ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de identidad número 1-0457-0390, vecino de San José, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán, por la Sala Constitucional en su voto No.4453-2000, los artículos 54, y siguientes, 688 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio No. 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 incisos 2 y 5 de la Ley General de la Administración Pública. La cual se regirá de conformidad con las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Carácter de Ley:

La presente Convención Colectiva se celebra en aplicación de lo dispuesto por el Código de Trabajo y tiene carácter de ley profesional para:

- a) Para las partes que la suscriben;
- b) Para todos los trabajadores-as que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA;
- c) Para quienes sean contratadas(os) en el futuro y durante la vigencia de la convención colectiva.

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los contratos de trabajo vigentes en LA MUNICIPALIDAD se tendrán como reformados en lo que les beneficie, para lo cual se entenderán como incorporadas todas las cláusulas normativas de esta convención colectiva de trabajo en sus respectivos contratos de trabajo.

Se encuentran excluidas de la presente convención colectiva de trabajo únicamente las personas que ocupen los cargos indicados en los numerales 683 y 689 del Código de Trabajo.

Las disposiciones de esta Convención se aplicarán a todas las personas trabajadoras independientemente de la modalidad de contratación, pudiendo ser está a plazo fijo u obra determinada y a las personas contratadas por partidas de sueldo por servicios especiales o jornales ocasionales y a aquellos funcionarios de confianza que realicen un trabajo ordinario y estén sujetos a un horario y subordinación, y cualquier otra modalidad, con excepción de lo establecido respecto de la estabilidad en el empleo.

Queda absolutamente prohibido hacer discriminación en la aplicación de derechos o beneficios convencionales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizado.

Los trabajadores no sindicalizados a la ANEP pueden mantener su condición de no afiliados en ejercicio de la libertad sindical. Sin embargo, si estos últimos desean disfrutar de los derechos y beneficios concedidos por la convención colectiva de trabajo, deberán manifestarlo expresamente a la administración aceptando contribuir con los gastos de negociación y administración de la convención colectiva, para lo cual aceptarán que de su salario se deduzca el 0.5% mensual, para ser entregado al sindicato ANEP, como compensación por cargos de representación, defensa y mantenimiento de este instrumento convencional. Dicha contribución no representará afiliación alguna al sindicato.

LA MUNICIPALIDAD se compromete a emitir todas las directrices, circulares, reglamentaciones y órdenes que sean necesarias para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas.

ARTÍCULO 2. Sobre los representantes patronales

Son representantes patronales: De LA MUNICIPALIDAD en sus relaciones laborales, EL ALCALDE MUNICIPAL titular y suplentes en el ejercicio de sus funciones, y aquellas personas trabajadoras que actúen como tales, conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, todo dentro de las competencias legales de cada uno de ellas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 577 del Código de Trabajo.

Es representante DE LA MUNICIPALIDAD en sus relaciones con ANEP, el titular será EL ALCALDE MUNICIPAL

CAPÍTULO II PROTECCION DE LOS DERECHOS SINDICALES Y LA ACTIVIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 3. Representante de los Trabajadores

LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA reconoce como representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos sus trabajadores y trabajadoras, a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y a las otras organizaciones sindicales que existieran, y se compromete a tratar con los y las dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas, conflictos o gestiones de orden laboral, económico, social y cultural que se plantean. Todo ello, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante EL ALCALDE.

LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA autoriza a los personeros de la ANEP y de otras organizaciones sindicales que existieran previa coordinación para que puedan desempeñar sus actividades sindicales en las instalaciones DE LA MUNICIPALIDAD.

ARTÍCULO 4. Sobre el acceso físico a los centros de trabajo

LA MUNICIPALIDAD autoriza el acceso físico a todos los centros de trabajo de los y las integrantes de la Junta Directiva Nacional de la ANEP previa coordinación, sus delegados y delegadas laborales, sus funcionarios y funcionarias, y los y las integrantes de las Juntas Directivas de las Seccionales de ANEP, para realizar actividades propias de su función sindical, informando de previo al ALCALDE con al menos 5 días de anticipación a través OFICIO ENVIADO AL CORREO HABILITADO PARA TALES EFECTOS, salvo que fuese un caso de emergencia que pudiese ser atendido a la brevedad posible. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, para constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, el Código Municipal, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables. Lo anterior siempre y cuando no altere la prestación del servicio.

ARTÍCULO 5. Sobre la interpretación de las cláusulas

Para efectos de aplicación e interpretación de las cláusulas de la presente convención en todo lo no dispuesto en esta Convención a un caso determinado, en caso de ser más beneficioso a los trabajadores, se aplicará los Convenios de la OIT ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro del debido respeto a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

ARTÍCULO 6. Sobre la actividad sindical

El sindicato no requiere de autorización para realizar actividad sindical, debiendo siempre y en todo momento, sujetarse a los límites establecidos en los Convenios de la OIT. No obstante, se verificará que la actividad sindical no ocasione lesión a la prestación del servicio público, por ello el sindicato informará con al menos 5 días de anticipación ante la administración de LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA, a través del ALCALDE, sobre la necesidad de realizar actividad sindical, EN LA MUNICIPALIDAD sólo podrá oponerse salvo afectación debidamente justificada del servicio público. La falta de justificación técnica que demuestre la afectación al servicio público hará que la oposición se tenga por no hecha.

ARTÍCULO 7. Sobre la imparcialidad

LA MUNICIPALIDAD no ejercerá acción alguna como presiones, halagos, promesas, u otras conductas que constituyan práctica laboral desleal, que tiendan a lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato a la ANEP. Asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones que creen paralelismo con el objetivo de separar a las personas trabajadoras de la ANEP, o cualquier otra organización sindical que exista.

En caso de un trabajador o representante sindical denuncie una trasgresión de la presente convención colectiva por parte de alguno de los servidores de LA MUNICIPALIDAD, éste investigará los hechos y tomará las acciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 8. Atención a los representantes sindicales

Salvo justificación válida, el ALCALDE atenderá a los representantes de los trabajadores dentro de 24 horas hasta los 2 días hábiles siguientes a la solicitud de audiencia, siempre y cuando la misma sea para asuntos laborales o de corte sindical, y se comunique de previo a la Autoridad Administrativa que se requiera.

ARTÍCULO 9. Sobre prácticas antisindicales

LA MUNICIPALIDAD se abstendrá de realizar prácticas antisindicales o prácticas laborales desleales.

ARTÍCULO 10. Sobre el fuero sindical

Se reconoce y se respeta el fuero sindical en los términos de las normas laborales vigentes, y según los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, por ende, las funciones sindicales que realizan los integrantes de la Junta Directiva de la Seccional. El fuero sindical cubrirá a los dirigentes hasta un año después de haber cesado las funciones sindicales.

ARTÍCULO 11. Sobre las gestiones sindicales

LA MUNICIPALIDAD deberá poner especial cuidado en atender las peticiones y gestiones sindicales, deberá poner especial atención a los plazos de gestiones puras y simples. EL ALCALDE se compromete a no dilatar su respuesta ante peticiones puras y simples.

CAPITULO III DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTÍCULO 12. Sobre los principios de la libertad sindical

LA MUNICIPALIDAD y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a los representantes de las personas trabajadoras contenidos en los Convenios números 87, 98 y 135, y en la

Recomendación 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica. En este sentido, LA MUNICIPALIDAD garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgan a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT.

ARTICULO 13. Sobre el libre derecho de sindicalización

LA MUNICIPALIDAD garantiza a todas las personas trabajadoras el libre derecho de sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los/las integrantes de las Juntas Directivas Nacional o Seccionales, los/las delegados (as), los/las candidatos (as) a dichos puestos, y otros mencionados en el artículo 367 del Código de Trabajo, que pertenezcan a cualquier Sindicato legalmente organizado y que se encuentren debidamente acreditados.

Los y las dirigentes, no podrán ser despedidos ni aún con el pago de prestaciones legales, salvo lo dispuesto en el artículo 155, inciso b) del Código Municipal y contando con el visto bueno de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los términos de los artículos 540 y 541 del Código de Trabajo para los casos de aquellos servidores que se encuentren cubiertos por algún fuero especial. Si un(a) dirigente sindical, incurriera en faltas que podrían acarrear su despido, de previo a ejecutar el mismo deberá permitírsele ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención Colectiva y la Recomendación 143 de la OIT y lo dispuesto mediante el procedimiento especial establecido en el Código de Trabajo. Tampoco podrán ser trasladados(as) en su perjuicio, cuando esto implique un ius variandi abusivo. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones, cubrirá también a las personas que se postulen para ocupar puestos durante el período de su inscripción hasta la elección y hasta 3 meses después de la postulación sino es electo.

ARTÍCULO 14. Sobre las deducciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 inciso k) del Código de Trabajo, LA MUNICIPALIDAD se obliga a deducir y entregar mensualmente al sindicato, las cotizaciones ordinarias y extraordinarias que las personas trabajadoras se hayan obligado a pagar al sindicato, una

vez que el sindicato le haya notificado por escrito la afiliación de la persona trabajadora. De igual forma, La MUNICIPALIDAD, se compromete a enviar mensualmente al sindicato, un listado de todas las personas afiliadas al sindicato, con indicación de su número de cédula, monto deducido por concepto de cuota sindical, y lugar exacto de trabajo. Esta información deberá ser entregada en formato digital, a más tardar los primeros 10 días cada mes, ya sea en algún dispositivo electrónico o bien enviado al correo electrónico que designe el sindicato.

LA MUNICIPALIDAD se compromete a remitir las cuotas de los afiliados sindicalizados de forma puntual e íntegra al Sindicato.

En caso de que por alguna razón de fuerza mayor o caso fortuito se dejara de aplicar el rebajo de la cuota del trabajador afiliado al sindicato, LA MUNICIPALIDAD deberá informar al Sindicato dicha situación en el plazo de 8 días.

ARTÍCULO 15. Sobre el espacio para publicar comunicados

LA MUNICIPALIDAD facilitará al Sindicato y sus Seccionales un espacio suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas, para ello se establecerán carteles fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten necesarios, debiéndose comunicar de forma previa a la Junta Directiva de la colocación de signos externos y el uso del espacio físico.

Asimismo, para que las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP puedan desarrollar sus actividades, y de las demás organizaciones sindicales existentes, entre ellas reuniones, asambleas, entre otras, LA MUNICIPALIDAD facilitará un espacio físico, previa solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos.

ARTÍCULO 16. Sobre la libertad de expresión

LA MUNICIPALIDAD reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato, así como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical, y por lo tanto se abstendrá de ejercer cualquier 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, debidamente demostradas.

Asimismo, brindará permisos con goce de salario durante la jornada de trabajo para el ejercicio de actividad sindical con el objeto de realizar tareas propias de la actividad sindical, tomando en consideración las disposiciones contenidas en la presente convención colectiva entre otras, la representación de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas al Sindicato, 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, y comprobar el fiel cumplimiento de esta Convención, de leyes y reglamentos conexos y/o atinentes; y aquellas oficinas en las que se esté brindando atención al público, debiéndose comunicar de forma previa a la MUNICIPALIDAD POR MEDIO DEL ALCALDE.

CAPÍTULO IV LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 17. Sobre Permisos con Goce de Sueldo

EL ALCALDE otorgará permiso con goce de salario las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP y/o a sus representantes sindicales de la Seccional coordinando al menos 5 días de antelación, en los siguientes casos:

a. A todas las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP en LA MUNICIPALIDAD para que asistan a la Asambleas General Ordinaria anual de la Seccional de LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA, y a una Asamblea General Extraordinaria de ser necesaria; y a los delegados de la Seccional para asistir a las Asambleas Generales Nacionales que se realicen. El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser coordinado al Dirección Ejecutiva con una semana de anticipación.

b. LA MUNICIPALIDAD otorgará permiso con goce de salario para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la Organización Sindical, por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por

la Central Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de los mismos, pero el máximo de permisos no podrá exceder de diez personas trabajadoras por año ni de tres personas trabajadoras de forma simultánea, y para cada capacitación se tomará en cuenta los trabajadores unipersonales y aquellos puestos cuyas suplencias devenga en una erogación económica para LA MUNICIPALIDAD. De igual forma, la suma de todas las licencias otorgadas no podrá exceder un mes al año.

c. En caso de que la Junta Directiva de la Seccional necesite atender algún afiliado o afiliada de LA MUNICIPALIDAD durante las semanas que no sesiona ordinariamente la misma, EL ALCALDE le brindará una hora a la semana, previa coordinación.

d. Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, para que asistan a las reuniones y atiendan las labores sindicales

e. La Seccional ANEP – SANTA BARBARA, tendrá derecho a sesionar cuatro horas hábiles por mes.

En todos los casos, el Secretario General del Sindicato o el Presidente de la Seccional, comunicará a EL ALCALDE, la hora y fecha a realizarse las actividades, en aras de la coordinación respectiva. Para lo cual se puede realizar una calendarización de reuniones cada mes.

CAPÍTULO V DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVAS DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 18. Sobre la creación de la Junta de Relaciones Laborales

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 4 integrantes propietarios y 4 suplentes, distribuidos así: 2 propietarios designados por LA MUNICIPALIDAD y sus respectivos suplentes y 2 propietarios y sus

respectivos suplentes por la Junta Directiva de la Seccional ANEP – SANTA BARBARA.

La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por un periodo seis meses. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del periodo.

b. Los integrantes serán nombrados por periodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos -en cualquier momento- por quién 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 estructural lo formarán: tres de sus cuatro miembros.

d. La Junta sesionará en las instalaciones de LA MUNICIPALIDAD en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus integrantes se designe. La Junta de Relaciones Laborales sesionará cuando el Presidente o por dos de sus integrantes se realice la convocatoria. Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus integrantes con veinticuatro horas de anticipación.

e. Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter recomendativo para el Órgano Decisor.

f. Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario, el permiso con goce salarial correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo. Las sesiones se convocarán dentro de la jornada de trabajo, en caso de que las mismas se extiendan fuera de horario de trabajo, no se considerarán jornada extraordinaria.

g. Las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales podrá sesionar de forma virtual debiendo respetar el principio de simultaneidad, colegialidad y deliberación del órgano colegiado. De forma supletoria se aplicará las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública en cuanto al funcionamiento de los órganos colegiados.

ARTÍCULO 19. Sobre los asuntos sometidos a la Junta de Relaciones Laborales

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

a. En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de conflictos en aquellos casos que la ley lo permita, 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, que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras de LA MUNICIPALIDAD. Para tal efecto la Junta de Relaciones Laborales velará porque el ALCALDE 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: El Órgano Director del procedimiento, una vez realice el Informe Final de Recomendación, remitirá el expediente administrativo del procedimiento a la Junta de Relaciones Laborales. Se podrá convocar a la parte interesada a audiencia oral y privada ante la Junta de relaciones para ampliar, aclarar, o reiterar su petición, o conflicto. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando la persona trabajadora o la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos así lo decida, podrá solicitar la presencia de miembros específicos del personal trabajador de LA MUNICIPALIDAD en sus sesiones para tratar su petición, en apego al principio de economía procesal y celeridad, así como solicitar a la Seccional del Sindicato, toda la información necesaria para recomendar sobre el asunto puesto a su conocimiento.

c. Conocerá y emitirá recomendación respecto de todo acto o resolución que afecte o amenace violar los derechos de las personas trabajadoras, sea por petición de los dirigentes sindicales, personas trabajadoras, o por la Administración, o bien de oficio cuando se trate de conflictos laborales evidentes.

d. Conocerá y emitirá recomendación las gestiones de traslado de puesto cuando la persona trabajadora perjudicada aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a solicitud de la persona interesada. Asimismo, podrá emitir criterio acerca de los despidos con responsabilidad que valore realizar LA MUNICIPALIDAD, en los supuestos del artículo 155 inciso b) del Código Municipal.

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

f. Conocerá y emitirá recomendación respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite. La Junta verificará si la escogencia realizada por LA MUNICIPALIDAD es de la persona mejor calificada y verificará que no se debe arbitrariedades dentro de los concursos, sean transparentes, y objetivos.

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. 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.

j. Divulgar en coordinación con el Proceso 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.

k. Conocer y pronunciarse sobre las demás cuestiones laborales que EL ALCALDE o el sindicato le sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico.

m. Procurar en coordinación con LA MUNICIPALIDAD y la Comisión de Salud Ocupacional, obtener para las personas trabajadoras toda especie de facilidades para su mejoramiento social, cultural, educativo y económico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales, internacionales y el Gobierno local.

Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta su recomendación o se cumplan los plazos fijados en la presente convención colectiva.

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 el ALCALDE 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.

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. Concederá audiencia a las partes involucradas para que expongan 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. Las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales serán privadas y sus actas públicas, resguardando la identidad de los funcionarios involucrados.

e. El ALCALDE deberá colaborar y facilitar a la Junta de Relaciones laborales la documentación e información que se requiera para cada caso concreto.

ARTÍCULO 20. Sobre las facultades de la Junta

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 LA MUNICIPALIDAD en todas sus dependencias y oficinas, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento.

El ALCALDE dotará a la Junta de un espacio apropiado para realizar sus sesiones, y facilitará plataforma digital para las sesiones virtuales, 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, tomándose las previsiones presupuestarias pertinentes.

ARTÍCULO 21. Sobre la libertad de sindicalización

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 en ese sentido.

ARTÍCULO 22. Sobre los casos a delegar a la Junta

La MUNICIPALIDAD delegará en la Junta de Relaciones Laborales los casos que estime conveniente en materia de resolución alternativa de conflictos, solicitando su intervención.

La Junta de Relaciones Laborales emitirá a la Dirección Ejecutiva, 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.

Para los efectos de la investigación, la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, 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.

La (el) trabajadora 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.

CAPÍTULO VI SOBRE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO

ARTÍCULO 23. Sobre el derecho de defensa

Cuando se comunique a la persona trabajadora el auto de inicio del procedimiento seguido en su contra, EL ALCALDE le concederá un día de licencia con goce de salario al servidor, para que pueda preparar su descargo, recursos y lo que considere atinente en cuanto al ejercicio de su derecho de defensa, comunicándolo a su jefatura inmediata, para tomar dicho día cuando lo considere pertinente el trabajador.

CAPÍTULO VII GARANTÍAS PARA LOS SERVIDORES CON ENFERMEDAD DE DEPENDENCIA AL ALCOHOL Y FÁRMACOS

ARTÍCULO 24. Sobre el tratamiento de Problemas de Alcoholismo u otras drogas

A la persona servidora que se encuentre en una situación de consumo problemático de alcohol u otras drogas, o que pareciera estar en esa situación y que por ello esté incurriendo o haya incurrido en faltas laborales que impliquen la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario, se le deberá aplicar el procedimiento que a continuación se describe:

1. La jefatura inmediata, o el superior de éste deberá remitirlo a la UNIDAD de Salud Ocupacional de LA MUNICIPALIDAD, para su valoración.

Dicha remisión se realizará mediante una boleta completada y firmada, de la cual la jefatura remitente conservará una copia y entregará otra al funcionario referido. Lo anterior, previa coordinación de la jefatura con LA UNIDAD de Salud Ocupacional, a fin de establecer en la boleta de remisión la fecha y hora en que el funcionario será recibido por éste.

En la boleta se deberá indicar la (s) supuesta (s) falta (s) cometida (s). Estas actuaciones deberán realizarse a la brevedad posible.

2. Cuando LA UNIDAD de Salud Ocupacional atienda al funcionario remitido, realizará y le informará lo siguiente:

Si el trabajador acepta someterse a las medidas establecidas en los puntos 4 y 5 de este artículo -las cuales tienen como fin primordial ayudarlo a superar su problema de ingesta de alcohol y/u otras drogas-, podrá beneficiarse por única vez de la aplicación de una medida alterna a la de una eventual sanción, que se determinaría en un procedimiento administrativo que se tramitaría en su contra.

En ese mismo acto, LA UNIDAD de Salud Ocupacional advertirá al funcionario que si acepta la ayuda que LA MUNICIPALIDAD le ofrece, deberá someterse al programa o tratamiento de recuperación que el IAFA

o el ente de rehabilitación externo le indique, pero que, si antes de concluir el plazo establecido abandona sin justa causa el programa, se le aplicará la sanción administrativa correspondiente.

Una vez que el funcionario haya sido informado al respecto, LA UNIDAD de Salud Ocupacional procederá a escucharle.

3. Si el funcionario manifiesta su anuencia a recibir la ayuda que LA MUNICIPALIDAD le ofrece:

Se firmará un documento por parte del funcionario designado por LA UNIDAD de Salud Ocupacional y del funcionario, a quién se le entregará una copia.

De dicho documento se remitirá una copia a EL ALCALDE. En caso de que se encuentre en trámite un procedimiento administrativo disciplinario ante esa dependencia; luego se procederá según lo establecido en los puntos 4 y 5 de este artículo.

4. Cuando el funcionario acepta someterse al procedimiento alternativo que LA MUNICIPALIDAD le ofrece, deberá acatar las siguientes disposiciones:

Asistir a reuniones del grupo de Alcohólicos Anónimos institucional, por el plazo que LA UNIDAD de Salud Ocupacional determine. Si se tratare del uso problemático de otras drogas, asistir al grupo correspondiente para tratar el problema, por el período que igualmente determine el IAFA o el ente de rehabilitación externo. Dicha dependencia municipal realizará y documentará, como mínimo, valoraciones trimestrales del progreso del funcionario y está facultado para prorrogar o ampliar el plazo del tratamiento o programa originalmente establecido.

Si la situación lo amerita, en criterio de LA UNIDAD de Salud Ocupacional, el funcionario deberá asistir a programas de tratamiento ambulatorio en el IAFA, o en algún otro ente de rehabilitación externo. En cualquier caso, LA UNIDAD de Salud Ocupacional determinará el período del tratamiento, previa recomendación que, al respecto, le brinde el IAFA o ente de rehabilitación externo.

El funcionario que acepte someterse a estas medidas, deberá asistir a las charlas educativas que se imparten en LA MUNICIPALIDAD U OTRO ENTE, según le indique LA UNIDAD de Salud Ocupacional.

5. LA UNIDAD de Salud Ocupacional valorará si el funcionario que acepte someterse a este procedimiento debe recibir tratamiento médico, psicológico y/o de otra índole y, si determina que debe recibirlo, el funcionario está obligado a ello, con lo cual EL ALCALDE colaborará en la medida de sus posibilidades. Dicho departamento también aplicará los controles y seguimiento pertinentes, a fin de determinar el progreso del funcionario en la superación del problema. Toda actuación que LA UNIDAD de Salud Ocupacional realice, en cada caso que atienda, deberá constar en el expediente que confeccionará y custodiará para los efectos de estas disposiciones.

6. Cuando el funcionario haya aceptado someterse a este procedimiento y los informes de las valoraciones que LA UNIDAD de Salud Ocupacional realice demuestren un considerable progreso en la superación del problema, pero estando en el programa vuelve a incurrir -por segunda vez- en alguna conducta que podría configurar una nueva falta laboral, como consecuencia del problema de alcoholismo o drogas bajo tratamiento, la jefatura inmediata o la superior de ésta deberá:

Remitir nuevamente el funcionario A LA UNIDAD de Salud Ocupacional, por el mismo medio de la remisión inicial (boleta), previa coordinación de la cita con el referido Equipo, a fin de que ese órgano técnico colegiado valore, junto con el funcionario, la nueva situación y se procure una solución del problema.

En este caso, si en criterio de LA UNIDAD de Salud Ocupacional efectivamente se trata de una recaída del funcionario por segunda vez, se tomarán las medidas pertinentes respecto a la instauración del procedimiento disciplinario respectivo.

En todo caso, de LA UNIDAD de Salud Ocupacional documentará la situación en el expediente del funcionario que, para estos efectos, custodia.

CAPÍTULO VIII GARANTÍAS SOBRE LOS NOMBRAMIENTOS Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 25. Sobre las Anualidades

LA MUNICIPALIDAD reconocerá a las personas trabajadoras los años que hayan laborado para otros entes u órganos públicos, en aras de reconocer los derechos que así le correspondan, de conformidad con la Reglamentación Interna vigente.

ARTÍCULO 26. Sobre el personal interino

En caso de requerir personal interino o jornal ocasional, para obras determinadas estos mantendrán los mismos derechos que tiene un empleado en propiedad. Tampoco se despedirá a un interino y en su lugar contratar otro interino para la misma función.

ARTICULO 27. Sobre las plazas elegibles.

El PROCESO de Recursos Humanos mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la institución. Además, entregará obligatoriamente una copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se le solicite y otra copia a la Seccional de la ANEP.

ARTICULO 28. Sobre la carrera Administrativa

Para garantizar el cumplimiento de la Carrera Administrativa, la Administración elaborará el mecanismo de evaluación del desempeño y el sistema de selección pertinentes.

El Sistema de Selección que se establezca deberá tomar en cuenta al menos los siguientes aspectos: estudios, experiencia específica, entrevista, y en el caso de ascenso o concurso interno, también se debe tomar en cuenta la antigüedad en la Institución y la calificación de servicios.

ARTÍCULO 29. Sobre el nombramiento y ascenso de los trabajadores

El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores LA MUNICIPALIDAD se regulará por lo siguiente:

a. Cuando en un determinado departamento existiera una plaza vacante permanentemente, se procederá en primer término a ascender a la persona trabajadora de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza.

b. Cuando en el Área o Unidad exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todas las personas trabajadoras de LA MUNICIPALIDAD, se considerará para el concurso interno a aquellas personas interinas en igualdad de condiciones.

c. En caso de inopia dentro de LA MUNICIPALIDAD o si no hubiera interés de ninguna persona trabajadora en concursar, EL ALCALDE, podrá sacar a concurso externo la plaza vacante, la cual se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos vigente. La inopia solo podrá determinarse luego de realizado el concurso interno respectivo.

d. Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de las personas trabajadoras mediante circular. Dicha comunicación se hará con al menos dos semanas de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.

e. LA MUNICIPALIDAD *no podrá exigirles requisitos o méritos* a las personas trabajadoras y/o a los(las) solicitantes para optar por una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de la misma, y deben estar establecidos de previo en el manual descriptivos de puestos y sujeto al contenido presupuestario respectivo.

f. Toda aquella persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos, podrá presentar dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación del resultado final del concurso su reclamo y/o oposición, aportando los datos y pruebas que considere pertinentes ante la Junta de Relaciones Laborales.

g. La Junta de Relaciones Laborales revisará el reclamo y se pronunciará conforme el procedimiento que se señala de esta Convención.

h. Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención Colectiva no esté ocupada en propiedad, deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período no mayor a un año prorrogable a 6 meses. Para tal efecto EL ALCALDE será el encargado de proceder de conformidad.

ARTÍCULO 30. Sobre el ingreso por primera vez

Todo trabajador que ingresa por primera vez habiendo ganado un concurso externo o pasa a un nuevo puesto por concurso interno, estará en período de prueba por tres meses. Transcurrido este período, el patrono deberá evaluar con un instrumento técnico con criterios objetivos, y comunicar el cese o continuación del servicio. Pasado el plazo sin comunicación, el trabajador quedará en propiedad de pleno derecho. En caso de cese, se efectuará únicamente por la obtención de una calificación de deficiente, que deberá ser acreditado mediante una evaluación que será comunicada de previo al trabajador, antes de que termine el período de prueba.

ARTÍCULO 33. Sobre el recargo de funciones

Salvo situación de emergencia, sólo podrá ordenarse a un trabajador a hacer funciones distintas a las de su puesto que indica el contrato y, por escrito. En todo caso, deberá cancelarse el recargo correspondiente de acuerdo al bloque de legalidad.

ARTÍCULO 34. Sobre las potestades del Alcalde

EL ALCALDE estará facultado a realizar los ascensos directos y movimientos de personal, siempre y cuando se ajuste a los procedimientos reglados por el ordenamiento jurídico administrativo.

ARTÍCULO 35. Sobre las permutas

Se permiten las permutas siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo con las condiciones del nuevo puesto, cumplan con los requisitos y así se soliciten.

ARTÍCULO 36. Sobre los pluses salariales (disponibilidad, prohibición y dedicación exclusiva)

Cuando la naturaleza de las funciones así lo requiera, los trabajadores que tengan salarios compuestos podrán ser susceptibles de prohibición, dedicación exclusiva y disponibilidad, de conformidad con los requisitos fijados por el ordenamiento jurídico. Dicha condición del puesto debe constar y estar establecida en el manual descriptivo de puestos, y se aplicarán lo dispuesto en la Ley de Salarios de la Administración Pública, para aquellos trabajadores que tengan salario compuesto.

CAPITULO IX DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRONO Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 37. Sobre los derechos de los trabajadores

Además de los establecidos en la normativa laboral aplicable, las personas trabajadoras LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA tendrán por derecho lo siguiente:

- A) A recibir instrucciones claras y precisas de sus funciones. Cuando el jerarca o una jefatura asigne una instrucción que no sea atinente a las funciones del trabajador, la instrucción deberá comunicarse por escrito, utilizando todos los mecanismos posibles para fortalecer el sistema de control interno institucional.
- B) A recibir todos los equipos, herramientas y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones en condiciones dignas.

Los implementos serán entregados de forma gratuita, estarán elaborados con materiales de óptima calidad y serán de uso obligatorio.

Queda prohibido enviar a los trabajadores a realizar labores sin los equipos, materiales o herramientas necesarias. Asimismo, queda

prohibido solicitarles a personas trabajadoras, el uso de sus herramientas o equipos personales, para el ejercicio de sus funciones.

- C) A que se cumpla con todas las normas mínimas de seguridad e higiene establecidas por el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de la normativa nacional e internacional, así como todos los estándares de la OIT y la OMS en materia de salud y seguridad ocupacional.
- D) A recibir su salario completo y compuesto, de manera periódica según lo establecido en esta convención, y con el debido desglose.

Los salarios de las personas trabajadoras de LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA, serán ajustados al costo de vida no regresivo como mínimo en dos ocasiones durante el año: durante los meses de enero y julio. Los reajustes ordinarios de salarios se negociarán en el seno de la Junta de Relaciones Laborales, para garantizar que el salario procure el bienestar y la existencia digna de las personas trabajadoras en los términos señalados por el artículo 57 de la Constitución Política, siempre deberán cubrir el aumento de costo de vida y en ningún caso podrán ser inferiores al incremento del índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadística y Censos, de manera independiente de la política económica del Gobierno de La República y sin vinculatoriedad con la deuda pública del Presupuesto Nacional de La República, perteneciente al Gobierno Central, todo de conformidad con el artículo 109 del Código Municipal.

En todo caso el sindicato sea copiado de los estudios económicos que justifiquen las posibilidades financieras de la Institución, cuando así se requiera.

- E) A que en la programación de sus tareas fuera de la oficina y susceptibles de viáticos, los mismos se entiendan autorizados con la orden de realizar las funciones fuera de la oficina. Queda prohibido enviar a un trabajador a realizar funciones fuera de la oficina, sin la autorización correspondiente de viáticos. El trabajador no deberá gestionar el pago de viáticos, sino que dicha obligación corresponde a la persona que dio la orden de realizar las funciones fuera del centro de trabajo. En caso de incumplimiento, el trabajador simplemente deberá entregar en el departamento financiero copia de la orden, y financiero tramitará lo correspondiente. Queda también prohibido enviar a realizar labores fuera de oficina de manera

verbal. La forma en que se cancelarán los viáticos se realizará de conformidad a la reglamentación emitida por la Contraloría General de la República.

- F) A ser sometido a los procedimientos administrativos correspondientes previo a cualquier sanción o previo a cualquier responsabilidad por daños, ya sea a equipos o vehículos, en que se demuestre la existencia de culpa grave, dolo, impericia grave o imprudencia grave.
- G) A no realizar funciones fuera de las establecidas para su puesto en el manual descriptivo, a menos que exista orden por escrito y se haya autorizado el pago del recargo de funciones para los días en que se soliciten las labores fuera de las contratadas. Que prohibido asignar funciones fuera del manual de puestos sin cumplir con lo indicado anteriormente.
- H) A disfrutar sus vacaciones según se indica en esta Convención.
- I) A devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, raza, edad, ideología o de cualquier otra índole. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o la aplicación de algún plus salarial para aquellos que tengan salarios compuestos. Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, deben ser consultados al sindicato, y no deben ser interferidos por los aumentos generales que se harán de conformidad al Código Municipal. Cuando el Poder Ejecutivo decrete un ajuste de salarios extraordinario para el Sector Público, inmediatamente se entrará a negociar ajustes para las personas trabajadoras LA MUNICIPALIDAD, sin menoscabo de las revisiones planteadas en otras cláusulas de esta Convención.
- J) En virtud de los compromisos adquiridos por la República de Costa Rica a nivel internacional y de acuerdo con el ordenamiento jurídico costarricense, LA MUNICIPALIDAD se compromete a garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que sean dignas para sus funcionarios y sus familias. Asimismo, LA MUNICIPALIDAD se compromete a no realizar rebajos al salario mínimo intangible de sus servidores, en los términos del artículo 172 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 38. Sobre la evaluación del Desempeño

Cuando las personas trabajadoras sean objeto de medidas para verificar su rendimiento, deberán ser informadas con anticipación sobre la justificación de tales medidas, el modo de ejecución, los métodos y técnicas a utilizar, y recibir indicación de la finalidad perseguida.

ARTÍCULO 39. Sobre el derecho a capacitación

LA MUNICIPALIDAD garantizará a todas las personas trabajadoras, el derecho a la capacitación y formación como manera de contribuir, mantener o mejorar la productividad, la calificación de la mano de obra, la estabilidad en el trabajo y la calidad de vida de sus trabajadores(as).

Para tal efecto garantizará el acceso a cursos, pasantías, seminarios, por medio de la asignación de becas y otros instrumentos que se promuevan, garantizando siempre el acceso en igualdad de condiciones. Por lo que se creará una comisión bipartita de capacitación y becas entre la *representación patronal* y la *representación de los trabajadores*, compuesta por 4 miembros titulares y dos suplentes; dos titulares y un suplente por parte.

La comisión deberá determinar las áreas de mayor carencia de capacitación o formación y dará prioridad a dichas áreas, mediante un Planificación Anual, que incluya únicamente capacitaciones y becas en áreas de formación que resulten de beneficio para la prestación del servicio público. Para lo anterior, EL ALCALDE:

- a. Asegurará el contenido presupuestario para capacitación y becas, siempre que las condiciones económicas de la Municipalidad lo permitan.
- b. Organizará sistemas de formación fuera de horas de trabajo o durante el trabajo concediendo las licencias con goce de salario que sean necesarias. También, las personas trabajadoras, podrán solicitar se les conceda licencia con goce salarial, en caso de que los cursos, pasantías, seminarios únicamente puedan recibirse durante la jornada de trabajo.
- c. El goce de la beca será por el plazo necesario y previa comprobación *por calificación del centro de que imparta los cursos, pasantías, seminarios*, quedando los beneficios sujetos a reglamento que se dicten

sobre la materia. No se dará becas para cursar educación primaria, secundaria o superior.

d. Gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, MEP, institutos de capacitación, universidades, así como con otras instituciones públicas o privadas, etc.), orientados a elevar el nivel técnico y profesional de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 40. Sobre el Programa Anual de Capacitación

LA MUNICIPALIDAD se obliga a establecer un programa anual de capacitación y formación para cada oficio, formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos existentes, y la política de salud ocupacional, teniendo en cuenta las transformaciones previstas o deseadas en LA MUNICIPALIDAD, las necesidades determinadas de la unidad y continuidad de los procesos formativos. El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento.

Asimismo, a partir de los resultados detectados de las evaluaciones de desempeño realizadas a los servidores, se buscará reforzar las debilidades identificadas en aras de elevar el nivel y calidad de las funciones desempeñadas

ARTÍCULO 41. En caso de enfermedad y o accidente:

En caso de enfermedad y/o accidente laboral, LA MUNICIPALIDAD pagará la totalidad del salario durante los primeros tres días de incapacidad. Según la regulación establecida en el Reglamento Autónomo de Servicios que expresa:

"b) Por incapacidad de la CCSS de menos o igual de 3 días la Municipalidad pagará al (a la) trabajador(a) 100 % del salario. Siempre y cuando la Caja del Seguro Social, no emita pago alguno.

c) Por incapacidades de la CCSS, después de 3 días serán cubiertos por la C.C.S.S.

d) Tratándose de incapacidad por riesgo profesional se cancelará a partir del primer día de incapacidad un 25% con base en el salario actual, adicional a lo otorgado por el Instituto Nacional de Seguros."

ARTÍCULO 42. Sobre las vacaciones

Todos los trabajadores DE LA MUNICIPALIDAD disfrutarán de vacaciones por año de servicio prestado; estas se calcularán en forma escalonada como se observa a continuación:

- a. De 50 semanas de servicio a 4 años y 50 semanas: 15 días hábiles.
- b. De 5 años y 50 semanas: 20 días hábiles
- c. De 10 años en adelante: 30 días hábiles

Las vacaciones se interrumpen por enfermedad, comprobado por documento de incapacidad de la CCSS y del INS, orden sanitaria o por aplicación de algunas de las licencias por permisos.

ARTÍCULO 43. Sobre las prestaciones legales:

LA MUNICIPALIDAD se obliga a cancelar las prestaciones legales de las personas trabajadoras por las siguientes causas de terminación del contrato de trabajo:

- a. Supresión de cargo.
- b. Causas no atribuibles a la voluntad de la persona trabajadora, como jubilación, enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes.
- c. Fallecimiento de la propia persona trabajadora se valorará para el procedimiento de consignaciones laborales.
- d. Despido con responsabilidad patronal por reestructuración o reducción forzosa del servicio, en el caso de que no exista restitución al puesto.
- e. Por concepto de auxilio de cesantía tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción superior a seis meses, hasta la totalidad de 12 años de servicios prestados. Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de treinta días naturales posteriores, según el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos ciento ochenta días efectivamente laborados.

ARTICULO 44. Sobre el fallecimiento del trabajador

LA MUNICIPALIDAD podrá depositar las prestaciones a las personas que demuestren ser herederos legítimos de la persona trabajadora, de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

LA MUNICIPALIDAD se obliga a presupuestar cada año las reservas necesarias para dar contenido económico a los conceptos precitados, esta reserva no podrá ser variada para darle contenido económico a otros rubros.

ARTICULO 45. Sobre la jubilación del funcionario

Si a fecha de la jubilación en funcionario cuenta con vacaciones acumuladas, deberá LA MUNICIPALIDAD realizar el pago correspondiente de las mismas.

ARTÍCULO 46. Sobre los vehículos institucionales

En los casos en que el accidente o el robo a un vehículo institucional fuese consecuencia de descuido, o imprudencia debidamente comprobados por parte del trabajador, además de las sanciones disciplinarias que pudiesen corresponder, el trabajador será responsable de pagar dicho deducible y de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador y previo acuerdo entre las partes podrá efectuar los rebajos de su salario, siempre y cuando no violente el salario mínimo intangible en un mínimo de cuatro períodos de pago, y no cobrará intereses sobre el monto adeudado, aplicándose los términos esgrimidos en el artículo 173 del Código de Trabajo. Para lo cual LA MUNICIPALIDAD contará con un plazo de dos meses para concluir con la investigación de los hechos.

CAPÍTULO X SALARIO ESCOLAR

ARTICULO 47. Sobre el reconocimiento del Salario Escolar

Ambas partes acuerdan establecer el Salario Escolar, el cual corresponde a una retención del salario o pago de un aumento diferido, la Administración de la Municipalidad de Santa Barbara, negociara el aporte de un porcentaje de los sobrantes presupuestados para los ajustes

salariales semestrales, mediante modificación presupuestaria los trasladará al rubro de retención por concepto de salario escolar, de manera que el presupuesto refleje dicho porcentaje, de igual manera se negocie semestralmente la retención de un porcentaje de los aumentos de aplicados, con el fin de completar el 8,16% en el menos tiempo posible.

Esta propuesta no debería afectar las arcas municipales, dado que no sobrepasaría el monto o porcentaje presupuestado inicialmente para ajustes salariales, y ambas partes estarían aportando para completar el salario escolar.

En todo caso el sindicato sea copiado de los estudios económicos que justifiquen las posibilidades financieras de la Institución, cuando así se requiera.

CAPÍTULO XI PERMISOS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO

ARTICULO 48. Sobre los derechos laborales

En todos los casos de permisos – con o sin goce de salario – la persona trabajadora conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones que existirían si la continuación del trabajo nunca se hubiese interrumpido.

ARTICULO 49. Licencias con Goce de Salario

Todo Servidor o Servidora de la MUNICIPALIDAD gozará de una licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones: En atención a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la familia, se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a. Cinco días hábiles por

i. Fallecimiento, de sus padres, padres de crianza, hijos e hijas, hijos e hijas de crianza, hermanos y hermanas, cónyuge o conviviente sin distinción por orientación sexual.

ii. Accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, padres de crianza, hijos e hijas, hijos e hijas de crianza, hermanos y hermanas, cónyuge o conviviente sin distinción por orientación sexual, esto siempre y cuando exceda de cinco días la hospitalización o enfermedad, para lo cual deberá aportar el certificado de defunción o dictamen médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros correspondiente, que se adjuntará a la solicitud de permiso. El permiso regirá desde la presentación de la solicitud con todos los requisitos. Hasta por 2 veces anuales.

b. En el caso de las trabajadoras LA MUNICIPALIDAD, licencia por maternidad durante un mes antes (periodo preparto) y tres (periodo posparto) al alumbramiento. En el caso de alumbramiento prematuro con períodos de gestación mayores a las veinte (20) semanas y menores o igual a las treinta y seis semanas (36) y seis días, la licencia se extenderá por el período completo de cuatro meses. La licencia de maternidad será cancelada en un 50% por el Comité y un 50% por la CCSS.

c. La funcionaria o funcionario que adopte una persona menor de edad, disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia que por maternidad posparto, con el objeto de que ambos(as) tengan un período de adaptación. La adopción deberá comprobarse mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se haga constar los trámites de adopción o sentencia firme del juzgado.

d. Las trabajadoras, por período de lactancia, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social.

e. Hasta cinco días hábiles, dependiendo de la gravedad del suceso, al trabajador que sufriera algún evento natural (Incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc). El permiso deberá gestionarlo ante EL PROCESO DE RECURSOS HUMANOS con su debida justificación.

f. Dos días hábiles con goce de salario, con motivo de presentación de tesis o examen de grado, para optar por el título de bachillerato universitario o superior.

g. La persona trabajadora cuyas funciones inherentes al cargo que necesiten como requisito para el puesto para la obtención o renovación de la licencia de conducir correspondiente, gozará del tiempo para realizar

dicho trámite, previa coordinación con la jefatura inmediata, y deberá mostrar el comprobante respectivo.

h. Contarán con el permiso respectivo durante el tiempo necesario, las personas trabajadoras que tengan que participar en una audiencia judicial, y deberá aportar el comprobante de asistencia.

En atención a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la familia, se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

i. Un mes al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).

j. Hasta un día con goce de salario, como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente. Este permiso también aplica para acompañar a los progenitores o padres de crianza del servidor (a), que sean adultos mayores O DISCAPACITADOS y siempre y cuando no puedan desplazarse por sus propios medios.

k. Las personas trabajadoras podrán acogerse a lo que dispone la Ley No. 7756, denominada "Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal", cumpliendo con el procedimiento establecido.

l. Otorgar a la persona trabajadora para atender convocatorias oficiales de parte de la institución educativa de sus hijos o hijas cuando así lo demande, en el tiempo que la convocatoria indique, y sin comprometer la prestación del servicio público, previa coordinación con la jefatura. (SOLAMENTE REUNIONES NO COMPRENDE ACTIVIDADES O PRESENTACIONES ARTISTICAS)

m. Por enfermedad que requiera cuidados directos, de padres, hermanos, hijos, esposa o esposo, conyugue, se dará permiso hasta por un máximo de 5 días hábiles, con su debida justificación médica ya sea de la CCSS o del INS del estado de la persona enferma y con la nota del servidor interesado que explique la razón por la que es el único familiar habilitado de realizar dichos cuidados, que será presentada a PROCESO DE RECURSOS HUMANOS. De este beneficio la persona trabajadora gozará máximo 2 veces al año, si fuera necesario.

n. Cinco días naturales con goce de salario, por matrimonio de la persona trabajadora, previa coordinación con EL SUPERIOR INMEDIATO Y EL PROCESO DE RECURSOS HUMANOS.

ARTICULO 50. Licencias sin Goce de Salario

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por seis meses, prorrogables por periodos iguales (máximo hasta por dos años).

Dicha solicitud no puede ser rechazada o denegada bajo ninguna circunstancia, únicamente en aquellos casos en que se solicite un nuevo permiso sin haber cumplido un plazo igual, al que disfrutó del permiso anterior, comunicándolo al menos un mes antes de que se venza la licencia otorgada. El patrono podrá solicitar hasta un periodo de 10 días hábiles, para hacer efectiva la solicitud de permiso sin goce de salario del funcionario. Deberá entregar el informe correspondiente, así como los activos a su cargo.

Cuando el funcionario se reintegre a la institución, éste será incorporado al mismo puesto y bajo las mismas condiciones laborales con que contaba antes de gozar de dicho permiso.

CAPÍTULO XII COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 51. Sobre el establecimiento de la Comisión de Salud Ocupacional

Se establece en LA MUNICIPALIDAD la Comisión de Salud Ocupacional, la cual estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Administración de LA MUNICIPALIDAD y dos de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes, estos últimos serán nombrados por el Sindicato. Lo anterior, conforme al procedimiento que establece el decreto respectivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (39408-MTSS), así como lo señala el artículo 288 del Código de Trabajo.

Las partes deben cumplir con todas las disposiciones dictadas por el Concejo de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 52. Sobre la elección de los miembros

Los miembros de la Comisión deberán ser nombrados por las partes en los primeros quince días hábiles del mes de setiembre cada dos años

(número par) y serán renovados el 50% de cada una de las partes para dar continuidad al trabajo.

La asistencia a las sesiones será obligatoria, y la ausencia injustificada a dos sesiones será comunicada a las partes, con el fin de que se nombre el sustituto en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

Cada miembro de la comisión tendrá el tiempo necesario para asistir a reuniones y atender a otras funciones propias del cargo. El jefe inmediato de cada uno de los miembros estará en la obligación de conceder el permiso respectivo. En caso de urgencia este permiso se concederá en forma inmediata. La Comisión informará a los jefes sobre la utilización del permiso respectivo.

La Comisión de Salud Ocupacional se reunirá en horas laborales, y sus recomendaciones y directrices serán de carácter obligatorio para las partes, de acuerdo con la disponibilidad de los recursos institucionales.

ARTÍCULO 53 Sobre las Sesiones de la Comisión de Salud Ocupacional

La Comisión de Salud Ocupacional se reunirá al menos una vez al mes de forma ordinaria en horas laborales, y sus recomendaciones y directrices serán de carácter obligatorio para las partes, de acuerdo con la disponibilidad de los recursos institucionales.

ARTÍCULO 54. Sobre los miembros de la Comisión

Los miembros de la Comisión de Salud Ocupacional y el área de Salud Ocupacional, tendrán el tiempo necesario para capacitarse en el área de salud ocupacional, de conformidad con la disponibilidad de los recursos institucionales y previa coordinación con EL SUPERIOR INMEDIATO, para no afectar los servicios prestados a los administrados.

ARTÍCULO 56. Funciones de la Comisión

La Comisión de Salud Ocupacional velará por el buen funcionamiento del programa de Salud e Higiene Ocupacional, vigilando por la sana

administración de los recursos destinados para la prevención y el establecimiento de una cultura apropiada en el tema de salud ocupacional. De acuerdo a la legislación vigente tendrá las siguientes funciones adicionales a las establecidas en el artículo 19 y 38 del Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS.

- a. Velará porque en los locales de trabajo existan las condiciones mínimas de seguridad e higiene para un buen desenvolvimiento de las actividades asignadas. En caso de peligro eminente, cada miembro de LA COMISIÓN estará obligado a comunicar de inmediato al funcionario respectivo tal circunstancia.
- b. Vigilará por el cumplimiento de las normas relativas a seguridad e higiene del código de trabajo y leyes conexas y reglamentos respectivos.
- c. Constituirá Comités de Salud Ocupacional en cada centro de trabajo, para que sirvan como colaboradores de la Comisión, y comuniquen a esta lo que consideren necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- d. Revisará periódicamente todas las instalaciones y equipo, para recomendar todas las medidas de salud ocupacional que considere necesarias, las cuales deberá acatar LA MUNICIPALIDAD y hacer efectivas en el plazo que fije la Comisión. En caso de que no exista contenido económico presupuestario, el Comité incluirá el contenido en el siguiente presupuesto o documento presupuestario.
- e. Elaborará normas complementarias al inciso b) y las propondrá a la autoridad correspondiente, la que deberá responder en un plazo prudencial no mayor de seis meses.
- f. Investigará las causas de los riesgos del trabajo y propondrá las medidas necesarias para eliminarlas, debiendo gestionar ante las autoridades correspondientes, su cobertura legal.
- g. En cada caso de peligro inminente de la integridad física de los trabajadores, la Comisión recomendará la suspensión inmediata de las labores de que se trate y la comunicará a la MUNICIPALIDAD para que se adopten las medidas inmediatas, quien asumirá la responsabilidad por lo que decida.
- h. Se encargará de organizar cursos de formación sobre primeros auxilios y salud ocupacional, que impartirá a representantes de diversos centros de trabajo.
- i. Presentará anualmente dentro de las dos primeras semanas de julio a LA MUNICIPALIDAD y al Sindicato, para su conocimiento, el plan de trabajo y su informe de labores.

ARTÍCULO 57. Compromiso de la Alcaldía

En materia de salud ocupacional, EL ALCALDE se compromete a:

- a. Conceder el tiempo necesario a los trabajadores para recibir estos cursos. La autorización la dará el jefe correspondiente si es hasta por dos días; el exceso requiere el visto bueno de EL ALCALDE. La solicitud razonada de la Comisión. LA MUNICIPALIDAD se compromete a publicar el material divulgativo sobre aspectos de salud ocupacional que la Comisión recomiende.
- b. El ALCALDE tendrá claro que las recomendaciones de la Comisión de Salud Ocupacional serán de acatamiento obligatorio para los trabajadores en virtud del artículo 8 del Decreto Ejecutivo No. 39408-MTSS.
- c. El ALCALDE facilitará la coordinación y la comunicación entre la Comisión de Salud Ocupacional y los Comités de apoyo de los diversos centros de trabajo.
- d. El ALCALDE se compromete a disponer de un local apropiado, material y otras facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones. EL ALCALDE será el medio para proveer el apoyo del personal técnico de la Oficina de Salud Ocupacional y de otras unidades afines.
- e. El ALCALDE dará protección especial con respecto al estado de los vehículos, maquinaria, equipos suministros y otros para que estos estén con los requisitos necesarios, básicos e indispensables para la prestación del servicio público y que requieran ser operados por servidores municipales, para garantizar la seguridad de los mismos.

ARTÍCULO 58. Sobre el equipo de protección personal

LA MUNICIPALIDAD proveerá el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo a aquellos trabajadores que por la índole de sus funciones estén expuestos a sufrir un riesgo del trabajo, y los mismos serán de uso obligatorio.

ARTÍCULO 59. Sobre el Mantenimiento del Equipo de Protección Personal

LA MUNICIPALIDAD se compromete a mantener dicho equipo en condiciones aptas para su uso. Los colaboradores podrán solicitar la

sustitución del equipo de protección personal y las herramientas de trabajo, que por su uso habitual estén dañados. Para este acto, deberán devolver previamente el equipo y herramientas a sustituir.

ARTÍCULO 60. Sobre los Botiquines de Primeros Auxilios

LA MUNICIPALIDAD mantendrá botiquines con implementos de primeros auxilios conforme al artículo 24 del Decreto Ejecutivo 13466-MTSS en sus instalaciones.

La Comisión de Salud Ocupacional deberá dar asesoramiento a las personas encargadas de los botiquines, y mantendrá en cada uno de ellos los medicamentos y materiales necesarios para la atención de urgencias.

ARTÍCULO 61. Sobre el señalamiento de Seguridad

LA MUNICIPALIDAD está obligado a mantener rótulos preventivos para aquellas cuadrillas que laboren en sitios público. La inexistencia de éstos, supondrá un riesgo para los trabajadores, por lo que podrían negarse a ejecutar aquellas labores que pongan en peligro la integridad física de los mismos.

ARTÍCULO 62. Sobre los extintores contra incendios

LA MUNICIPALIDAD se compromete a mantener extintores contra incendios conforme al Decreto NO. 25986-MEIC-MTSS.

ARTÍCULO 63. Sobre los implementos a Servidores Públicos

A los trabajadores de Servicios Públicos se les otorgarán los siguientes implementos: guantes y herramientas de trabajo en buen estado y de óptima calidad; los mismos serán sustituidos cuando estén deteriorados.

ARTÍCULO 64. Buen estado de espacios de uso diario

LA MUNICIPALIDAD acondicionará y mantendrá en buen estado los espacios de comida y baños. Estos deben estar separados y deberán reunir las condiciones óptimas de higiene por la salud del trabajador, conforme con el artículo 220 y 296 del Código de Trabajo y el Decreto 13466-MTSS.

ARTÍCULO 65. Sobre el Trabajo Insalubre o peligroso.

El ALCALDE adoptará las medidas necesarias de Salud Ocupacional, a fin de preservar la integridad física, mental y social del trabajador en ambientes insalubres. El ALCALDE emitirá anualmente un informe razonado sobre las labores que se realicen en condiciones insalubres o peligrosas, y recomendará las medidas específicas de prevención, valorándose el pronunciamiento DAJ-AER-OFP-466-2021 del MTSS. En caso de que existan.

ARTÍCULO 66. Sobre los exámenes médicos

La MUNICIPALIDAD garantizará, por los medios que considere pertinentes, que se realicen los exámenes médicos y de laboratorio, recomendados por la Comisión de Salud Ocupacional, con la periodicidad necesaria para velar por la salud de los funcionarios que laboren bajo condiciones insalubres. El trabajador estará en la obligación de someterse a dichos exámenes. Los mencionados exámenes se harán por medio de los servicios de la C.C.S.S. En caso de que existan condiciones insalubres, para lo cual Salud Ocupacional debe emitir el respectivo criterio, de cada uno de los puestos de la Institución.

ARTÍCULO 67. Sobre la Seguridad en el Trabajo.

Será obligatorio el uso de los implementos de seguridad ocupacional y la administración se obliga a suplir estos por lo que se considera:

- a. Será obligación ineludible, por parte del trabajador, el uso de dichos equipos y útiles.
- b. Si LA MUNICIPALIDAD no suple dicho equipo, el trabajador, no está obligado a desempeñar las funciones encomendadas a su cargo. El

- trabajador se compromete a mantener dicho equipo en condiciones aptas para su uso. Anualmente, dentro de las dos primeras semanas de junio, la Comisión de Salud Ocupacional hará de conocimiento a LA MUNICIPALIDAD de las necesidades de útiles y equipos. La adjudicación o compra de éstos requerirá recomendación previa de la Comisión de Salud Ocupacional o la Unidad de Salud Ocupacional.
- c. Los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores en la realización de labores propias de su cargo, dentro y fuera del ámbito de LA MUNICIPALIDAD serán indemnizados de conformidad con las disposiciones legales pertinentes.
 - d. LA MUNICIPALIDAD dará al trabajador la instrucción y el adiestramiento necesario para el manejo de maquinaria, equipo, productos agroquímicos, reactivos y materiales tóxicos.
 - e. LA MUNICIPALIDAD instalará escaleras y salidas de emergencia, en aquellos edificios donde se requiera y proveerá a todas las instalaciones de los extintores necesarios y apropiados. Se harán las revisiones periódicas que cada tipo de extintor requiera.

ARTÍCULO 68. Sobre los Útiles y herramientas.

LA MUNICIPALIDAD conviene en suministrar a sus trabajadores las herramientas y materiales necesarios para el normal desempeño de sus funciones. Los trabajadores serán responsables de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les suministren. Sin embargo, no responderán del deterioro normal ni del que se ocasione por fuerza mayor o caso fortuito. Todo, de conformidad con el artículo 71 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 69. Sobre las Construcciones o Remodelaciones

LA MUNICIPALIDAD, a solicitud de la Comisión de Salud Ocupacional, pondrá a su disposición todos aquellos diseños de construcciones, ampliaciones y remodelaciones de cualquier edificio o uso del espacio físico DE LA MUNICIPALIDAD y ésta podrá hacer las recomendaciones que estime necesarias, a fin de prevenir cualquier situación que pueda llegar a afectar la salud del trabajador.

CAPÍTULO XIV DEL MANEJO DE VEHICULOS, DE TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO

ARTICULO 70. Sobre el cobro del Deducible

Los deducibles que cobra el INS en caso de accidentes serán pagados por la LA MUNICIPALIDAD siempre y cuando ocurran en el desempeño de funciones de su cargo. Este deducible será rebajado al OPERADOR DE EQUIPO en los casos que se demuestre la responsabilidad del mismo por negligencia y/o efectos del alcohol u otra droga análoga.

ARTICULO 71. Sobre el Pago del Deducible

LA MUNICIPALIDAD pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito, siempre y cuando le ocurran a la persona trabajadora en el desempeño de funciones de su cargo, conduciendo un vehículo propiedad de LA MUNICIPALIDAD y esta no se encuentre bajo los efectos del licor en estado de ebriedad o de drogadicción, o haya mediado imprudencia y negligencia comprobada en el proceso, atribuibles a ella.

LA MUNICIPALIDAD se compromete a pagar las multas que se impongan a las personas trabajadoras que se desempeñen como choferes y operadores de maquinaria, por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a ellas, previa investigación o comprobación de la impunidad desde el juzgado de tránsito.

ARTICULO 72. Sobre los desperfectos de los vehículos

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, previa comprobación del jefe del departamento al que corresponda el vehículo. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios, RTV o marchamo al día.

CAPÍTULO XVI DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTICULO 73. Sobre la Información Privada

Por datos personales debe entenderse toda aquella información privada de la persona trabajadora a la que tenga acceso la MUNICIPALIDAD y se encuentre a su disposición, en razón de la relación laboral.

ARTICULO 74. Sobre el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras

Deberá limitarse exclusivamente a los asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo, y deberán utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido solicitados y recabados. No deberán utilizarse para fines discriminatorios de ningún tipo, ni para realizar actos de persecución laboral.

ARTICULO 75. Sobre datos que no debe solicitar

LA MUNICIPALIDAD no deberá recabar datos personales que se refieran a:

1. La vida sexual del trabajador (a),
2. Las ideas políticas, religiosas o de otro tipo del trabajador (a);
3. Filiación sindical, excepto para los fines propios de la actividad sindical.

ARTICULO 76. Sobre la comunicación de datos a terceros

Los datos personales no deberán comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de las personas trabajadoras, a menos que así lo requiera alguna ley o norma, y bajo ninguna circunstancia se permitirá la transferencia de datos personales con fines comerciales sin el consentimiento previo de la persona.

ARTICULO 77. Sobre el derecho a la corrección de datos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a exigir que se supriman o rectifiquen los datos personales inexactos o incompletos, así como los que se hayan utilizado de manera que irrespete lo dispuesto en esta convención y/o sea contraria a la ley.

ARTICULO 78. Sobre la protección de los datos

LA MUNICIPALIDAD deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación ilícitos y/o no utilizados.

ARTICULO 79. Sobre lo no regulado

LA MUNICIPALIDAD para lo no regulado en este capítulo, se compromete a aplicar el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, de mil novecientos noventa y seis y la Ley No 8968 de Protección de Datos personales.

CAPÍTULO XVII DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ARTICULO 80. Sobre la prohibición del acoso laboral

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, gestos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometido.

ARTICULO 81. Sobre las manifestaciones del acoso laboral

Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, sin que se considere una lista *numerus clausus* de conformidad con el artículo anterior, las siguientes:

Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la

burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.

Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.

Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.

Impedir o dificultar el trabajo de la víctima: obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.

Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

Y cualquier otra acción, u omisión que degrade, aisle, violente, discrimen, invalide a la persona trabajadora.

ARTICULO 82. Sobre las sanciones

El acoso laboral será sancionado como falta laboral, e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

La persona trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso laboral podrá ser sancionada de acuerdo con la gravedad de la falta según el capítulo "disposiciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral", de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Será también sancionada por incumplimiento de deberes la persona que encontrándose en una situación de mayor jerarquía sea de la jerarquía administrativa o deliberativa institucional, a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso laboral, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

Adicionalmente cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la víctima por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ARTICULO 83. Sobre la solicitud de instancia forense especializada

En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social o la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, la emisión de un peritaje, que, según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

ARTICULO 84. Definición

Acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, que provoca efectos perjudiciales en el ámbito laboral o en el estado general de bienestar de quien las recibe. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

ARTICULO 85. Sobre la obligación de informar

LA MUNICIPALIDAD está en la obligación de informar sobre las denuncias de acoso sexual que reciba en las diferentes dependencias que lo conforman, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según lo define la Ley No. 7476.

ARTICULO 86. Sobre el Incumplimiento de deberes

Será también sancionada por Incumplimiento de deberes la persona que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso sexual, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta. Adicionalmente cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la víctima por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ARTICULO 87. Sobre el Régimen disciplinario

Quien cometa acoso sexual, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, según el capítulo "disposiciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral", sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, el trabajador o trabajadora que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

ARTICULO 88. Sobre el Apoyo Institucional

Cuando una persona trabajadora de LA MUNICIPALIDAD lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual o laboral.

ARTICULO 89. Sobre la denuncia

La persona trabajadora que se considere afectado por acoso laboral y/o sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Ese Departamento en un plazo máximo de 24 horas hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, deberá trasladar a la Alcaldía.

ARTICULO 90. Derechos de las víctimas

La persona que se considere víctima de alguna conducta de acoso sexual y/o laboral tendrá los siguientes derechos:

1. El de acceso a la denuncia.
2. El de ser informada de todos los acontecimientos relacionados y ser parte en el procedimiento.
3. El de no sufrir perjuicio alguno en su empleo en razón de la interposición de la denuncia.

ARTICULO 91. Sobre la parte denunciada

La persona denunciada por acoso sexual y/o laboral, deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.

ARTICULO 92. Sobre la posible reubicación

De oficio o a petición de la víctima, se podrá ordenar en cualquier momento del proceso, la reubicación de la persona denunciada siempre que no se afecten sus condiciones laborales, o bien, la suspensión temporal con goce de salario cuando:

- Su presencia pueda causar agravio a la presunta víctima
- Pueda entorpecer la investigación
- Pueda influenciar a los eventuales testigos.

LA MUNICIPALIDAD definirá en última instancia sobre tal solicitud.

ARTICULO 93. Sobre la Prohibición de Conciliar

Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por acoso **sexual**.

ARTICULO 94. Sobre las sanciones

El trabajador o trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso sexual y/o laboral podrá ser sancionado/a de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- Apercibimiento escrito
- Suspensión hasta por quince días
- Despido sin responsabilidad patronal

ARTICULO 95. Sobre el resguardo de la Imagen

Cualquier procedimiento relacionado con el acoso sexual y/o laboral, deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos.

ARTICULO 96. Sobre la prohibición de perjuicio

La persona trabajadora que haya denunciado ser víctima de acoso sexual y/o laboral, o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno en su empleo, salvo que se demuestre que ha interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta, o con su acción haya incurrido en falta grave tipificada en el Reglamento Autónomo de Servicios, el Código Municipal o el Código de Trabajo. Para tales efectos, sin perjuicio de otras acciones que intente la persona denunciada, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

ARTICULO 97. Sobre el Apoyo Institucional

Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual y/o laboral, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder. El Comité se compromete a conceder el tiempo necesario para acudir a las citas, y a facilitarle la atención en las oficinas municipales de apoyo.

ARTICULO 98. Sobre el soporte y acompañamiento técnico

LA MUNICIPALIDAD brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. La apertura del procedimiento administrativo para investigar la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no excluye el derecho de las(os) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a La Junta de Relaciones Laborales o a la vía judicial.

ARTICULO 99. Sobre el Comité de Prevención del acoso

La Administración LA MUNICIPALIDAD creará un comité para la prevención del acoso sexual y/o laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional. Este comité se regirá por su reglamento, que se enviará al Concejo Municipal en un plazo no mayor de seis meses a partir de la firma de esta Convención para su respectivo trámite de aprobación.

ARTICULO 100. Sobre el Reglamento de Acoso

El reglamento establecido en el artículo anterior contendrá como mínimo disposiciones relativas a lo siguiente: formas de comunicar a las (os) trabajadoras (es) DE LA MUNICIPALIDAD de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de acoso sexual y/o laboral; estrategias de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; métodos para brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) DE LA MUNICIPALIDAD sobre la prevención y manejo de la situación del acoso sexual y/o laboral en la institución, mecanismos de coadyuvancia para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso sexual y/o laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

ARTICULO 101. Funciones del Comité

Sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señale, el Comité de Prevención del acoso laboral y/o sexual tendrá las siguientes funciones, atribuciones y responsabilidades:

- a. Diseñar y desarrollar una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- b. Comunicar en forma escrita a las (os) trabajadoras (es) de la institución, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- c. Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- d. Brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de la institución sobre la prevención y manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.
- e. Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u

hostigamiento sexual y/ laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

f. Promover la utilización de todo instrumento legal que permita el ius variandi para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 102. Sobre los términos de la Convención

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, el uso, la costumbre, o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o el Código Municipal.

ARTICULO 103. Sobre la vigencia de la Convención

El presente Convenio rige a partir de la firma de la convención colectiva y tendrá una vigencia de 3 años. A su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

De común acuerdo, las partes podrán modificar o adicionar la convención colectiva, aún durante el plazo de su vigencia, para lo cual cualquiera de las partes podrá enviar la documentación correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro.

Treinta días antes de su vencimiento cualquiera de las partes podrá solicitar su renegociación total o parcial, en cuyo caso el presente instrumento se mantendrá vigente por el tiempo necesario para la renegociación, luego del cual el nuevo instrumento sustituirá al presente.

ARTICULO 104. Sobre la denuncia de la Convención

Si la presente convención fuere denunciada conforme a la ley, la misma seguirá vigente, hasta la suscripción de una nueva convención colectiva.

ARTICULO 105. Sobre el incumplimiento de la Convención

El incumplimiento de la presente convención colectiva cuando implique una afectación colectiva para los trabajadores, les facultará a declararse en huelga legal conforme al artículo 386 del Código de Trabajo. Al efecto deberá concederse la intimación señalada en el artículo 377 inciso b) del Código de Trabajo, o, en su defecto, agotar una fase de conciliación interna que involucre a la Junta de Relaciones Laborales, o bien una conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En caso de que el incumplimiento de la convención sea responsabilidad del sindicato respecto de las cláusulas obligacionales, el empleador solamente podrá solicitar el pago de los daños y perjuicios causados en los términos establecidos por el artículo 61 del Código de Trabajo, pero tal incumplimiento no afectará la validez de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 106. Sobre la creación de los reglamentos

Los reglamentos que deban crearse según lo establecido en la presente Convención Colectiva o cualquier otro proyecto de normativa interna proveniente de LA MUNICIPALIDAD deberán ponerse en conocimiento del Sindicato antes de su envío al Concejo Municipal. Se le deberá garantizar a la Organización Sindical, la oportunidad pronunciarse y hacer las observaciones que considere pertinentes, las cuales deberán adjuntarse al proyecto normativo, para ser conocidas por el Concejo Municipal.

ARTICULO 107. Sobre el Alcance

La presente Convención Colectiva de Trabajo aplicara en todas sus condiciones y dimensiones para las personas trabajadores de LA MUNICIPALIDAD DE SANTA BARBARA.

ARTICULO 108. Sobre el Compromiso

El ALCALDE Y LA MUNICIPALIDAD se compromete a respetar en todo extremo lo pactado en esta Convención Colectiva de Trabajo basada en obligaciones supraconstitucionales establecidas en el marco de Derechos Humanos y la Opinión Consultiva OC/021 de la Corte Interamericana de

los Derechos Humanos, el control de convencionalidad para respetar el marco normativo vinculante en resguardo de los derechos laborales de cada persona trabajadora de este Comité, adquiriendo el compromiso de mantener y respetar el salario compuesto y demás alcances de la presente convención colectiva de trabajo para aquellos servidores que continúen con esta modalidad de pago.

CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO 1. Sobre la falta de norma expresa

A falta de norma expresa que determine el tiempo en el que debe elaborarse los reglamentos complementarios de la presente Convención Colectiva, se entenderá que LA MUNICIPALIDAD tendrá seis meses para trasladar al Concejo Municipal los mismos para iniciar el trámite correspondiente, una vez homologada la misma.

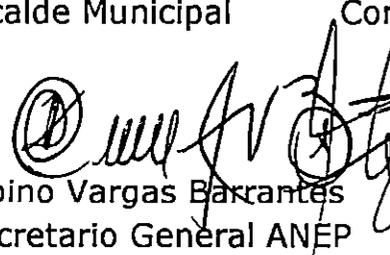
De conformidad con todo lo anterior, firmamos en la ciudad de Santa Barbara de la Provincia de Heredia, a los 19 del mes de noviembre del año 2024.

De acuerdo las partes procedemos a firmar como comisión negociadora de la primera convención colectiva de la Municipalidad de Santa Barbara,


Víctor Hidalgo Solís
Alcalde Municipal


Álvaro Núñez Brenes
Concejo Municipal


Carmen Chaves Fonseca
Concejo Municipal


Albino Vargas Barrantes
Secretario General ANEP