

# MUNICIPALIDAD DE ACOSTA <sup>002023</sup>



## REFORMAS A LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE ACOSTA

El Concejo Municipal y los trabajadores de la Municipalidad de Acosta acuerdan presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las siguientes reformas a la II Convención Colectiva de trabajo, para su respectiva homologación, las cuales fueron aprobadas en sesión No. 029-96, de fecha 28 de mayo de 1996. Capítulo V. Estas reformas quedan supeditadas a que la Municipalidad cuente con los recursos económicos.

### Reformas:

En todos aquellos párrafos en donde diga Sindicato de Trabajadores Municipales de C. R. deberá corregirse por "Seccional de la Municipalidad de Acosta, afiliada al Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de San José", esto debido a que por decisión de los trabajadores se cambió de Sindicato.

### Artículo 37.

El trabajador que quiera dar por concluido su contrato de trabajo recibirá una suma de dinero como cesantía, en razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados, sin límite.

Es entendido que el trabajador puede acogerse a este beneficio siempre y cuando tenga un record de labores continuas y dicho pago se hará completo en un máximo de noventa días, siempre y cuando no renuncien en un mismo año el cuarenta (40%) por ciento de los trabajadores.

En caso de darse el total de las renunciasm (40%), se dará prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad si el presupuesto fuera insuficiente.

### Artículo 39.

El incremento anual en la escala de sueldos se calculará aplicando un 3% al salario base por cada año servido.

**MUNICIPALIDAD DE ACOSTA**

## Artículo 42.

La Municipalidad contribuirá para los gastos de funeral de sus trabajadores, conyugue, compañera (o), padres e hijos menores de dieciocho años e inclusive mayores de edad que dependan económicamente de sus padres en forma directa por razón de impedimento físico, mental o de estudios superiores, en la siguiente forma:

- a) \$25,000.00 por muerte del trabajador.
- b) \$15,000.00 por muerte del conyugue o compañera (o).
- c) \$10,000.00 por deceso de hijos.
- d) \$10,000.00 por deceso de alguno de sus padres.

El trabajador deberá acreditar sus beneficiarios ante el Ejecutivo Municipal.

## Artículo 46.

Ninguna pensión será menor de la tercera parte del sueldo indicado.

## Artículo 52.

a- De un 3% del total de los ingresos ordinarios municipales.

## Artículo 54.

Las pensiones serán otorgadas por la Junta de Relaciones Laborales, la cual tramitará la solicitud sujetandose estrictamente a lo aquí estipulado. Contra lo resuelto por la Junta no habrá más recurso que el de apelación ante la respectiva Municipalidad. Este recurso deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la notificación y deberá ser resuelto en un termino no mayor de ocho días hábiles.

## Artículo 55.

Las pensiones que se conceden de acuerdo a lo aquí estipulado serán pagadas hasta donde el fondo establecido lo permita, no quedando a los pensionados reclamo alguno por el tanto que pudieran perder en el caso de que por falta de fondos deba hacerse prorateo porcentual. En caso de falta de recursos en el fondo de pensiones, la Municipalidad se compromete a pagar hasta una tercera parte de cada pensión aprobada.

**MUNICIPALIDAD DE ACOSTA**

Artículo 62.

Se mantiene la jornada de trabajo que rige actualmente, la cual es la siguiente:

OK

PLANTA ADMINISTRATIVA

De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:00 p.m.

Jornada continua con treinta (30) minutos para almorzar.

JORNALES Y OTROS

De lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Con cuarenta y cinco (45) minutos para almorzar.

Todos los servidores municipales pasarán a sueldos fijos.

SECRETARÍA MUNICIPAL



*Marco E. Segura*  
PRESIDENTE SECCIONAL DE  
TRABAJADORES MUNICIPALES

1064  
571

(1)

000020

II CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO  
ENTRE LA MUNICIPALIDAD DEL CANTON DE ACOSTA  
Y EL

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE COSTA RICA

S.T.M. DE C.R.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-

La Municipalidad del Cantón de Acosta que en adelante se denominará la MUNICIPALIDAD y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica, como único representante de los Trabajadores Municipales del Cantón de Acosta en los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos los trabajadores, se comprometen a tratar con los Dirigentes Sindicales o sus representantes, todos los problemas de orden laboral, económico, social y cultural, que se planteen sin perjuicio del Derecho que tienen los trabajadores afiliados, de no hacerlo directamente ante la Municipalidad en asuntos de su exclusivo interés.-

Artículo 2.-

La Municipalidad y el Sindicato se obligan al cumplimiento de la presente Convención. La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas y el Sindicato garantiza el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.-

Artículo 3.-

La presente Convención tiene carácter de Ley Profesional para:

- a) Las partes que la suscriben.-
- b) Para todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la Municipalidad.-
- c) Para los que en el futuro entren a trabajar al servicio de la Municipalidad.-

Artículo 4.-

La Municipalidad reconoce el derecho de los Miembros de la Junta Directiva de la Filial, del Cantón de Acosta, del Sindicato a tener acceso a los diferentes centros de trabajo con el objeto de constatar el estricto cumplimiento del presente Convenio, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicables. De igual forma el Sindicato a solicitud de la Municipalidad deberá intervenir cuando ésta le notifique que sus afiliados están incumpliendo en alguna forma las cláusulas o demás disposiciones legales apuntadas. La Municipalidad y el Sindicato se comprometen a resolver las gestiones en un término no mayor de cuarenta y ocho horas.-

./.

Artículo 5.-

Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención Colectiva son representantes de la Municipalidad los que nombra el Concejo Municipal y el Ejecutivo Municipal.-

CAPITULO II

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 6.-

A efecto de mantener un normal entendimiento Obrero-Patronal, sobre la base de un diálogo constante y velar por el Convenio de Trabajo y buscar soluciones adecuadas con espíritu de justicia que aliente la armonía que debe reinar, se crea una Junta de Relaciones Laborales, — que estará integrada por tres Delegados de la parte Patronal en la forma siguiente: Dos Regidores y el Ejecutivo Municipal o su representante; y por la parte obrera tres Delegados de nombramiento del Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica.-

Cada una de las partes tendrá sus respectivos asesores, si así lo consideran necesario. En todo caso el sector Obrero tendrá como tal a su Secretario General o la persona que éste designe.-

Artículo 7.-

El quórum para las Sesiones de la Junta de Relaciones Laborales se forma con la mitad más uno del total de sus Miembros.-

Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales, sobre asuntos — disciplinarios que se hagan de su conocimiento (despidos y suspensiones), tendrán carácter resolutivo, siempre y cuando la decisión sea tomada por mayoría simple de votos (mitad más uno de los Miembros representantes).-

En caso de empate en la votación de uno de estos asuntos, el mismo será resuelto por el Ejecutivo Municipal, excepto en el caso de despidos que de darse el empate en la votación el expediente respectivo será remitido y sometido a consideración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo pronunciamiento será vinculante para las partes. Sobre estos casos, los trabajadores podrán aportar ante el Ministerio de Trabajo, las pruebas de descargo que consideren pertinentes.-

Se reunirán en forma Ordinaria quincenalmente y Extraordinariamente cuando la Junta lo considere conveniente. Esta Junta tendrá conocimiento y resolverá los asuntos relativos a la disciplina, relaciones laborales, despidos y aspectos de índole sociales y culturales, con carácter consultivo se le podrán poner en su conocimiento otro tipo de asuntos que la Municipalidad o el Sindicato considere de importancia — para el desempeño de sus funciones.-

La Junta, llevará un libro de Actas foliado y sellado por el Ministerio de Trabajo, la Municipalidad correrá con los gastos que incurra la Junta de Relaciones Laborales.-

FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

(3)

Artículo 8.-  
ASPECTO SOCIAL:

Tendrá los siguientes cometidos:

- a) Propiciar la formación de todo tipo de cooperativas que se consideren necesarias, para el mejoramiento económico-social de los trabajadores de la Municipalidad.-
- b) Elaboración de planes tendientes a dotar a los empleados municipales, de Centros Vacacionales a fin de que disfruten conjuntamente con su familia, de un merecido descanso.-
- c) Elaboración de proyectos necesarios que permitan a los trabajadores municipales contar con vivienda propia.-
- d) Coadyuvará a la consecución de ingresos que fortalezcan las arcas municipales.-

ASPECTO LEGAL:

- a) Analizar y solucionar las quejas, protestas y motivos de inconformidad de los trabajadores en su relación laboral con la Municipalidad, para que la vía del diálogo se satisfagan las justas reclamaciones a fin de mantener las más cordiales relaciones entre las partes.-
- b) Conocer y solucionar en el terreno de los hechos si fuera necesario de todas las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se susciten o puedan suscitarse en la Municipalidad.-
- c) Conocer y solucionar todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores.-  
Es entendido que desde el momento en que se someta un asunto a la Junta de Relaciones Laborales, se interrumpe la prescripción para ambas partes.-
- d) Para cumplir con las funciones que le otorga esta Convención, la Junta de Relaciones Laborales tendrá facultades para realizar todo tipo de investigaciones dentro de la Municipalidad, como Institución.-

ASPECTO SINDICAL:

- a) La afiliación de los trabajadores con llevará entera libertad y no habrá represalias de ninguna especie por su afiliación.-  
Esta Junta impulsará el Movimiento Sindical para que realicen su labor de proselitismo en beneficio de su agrupación.-

ASPECTO CULTURAL:

- a) La Junta de Relaciones Laborales procurará obtener para los trabajadores municipales, toda especie de facilidades para su mejoramiento Sindical, Cultural y Técnico, que con tal propósito ofrecen organismos Nacionales e Internacionales.-

ASPECTO DE SEGURIDAD E HIGIENE:

(4)

- a) En todo lo relacionado con la Seguridad e Higiene se atenderá lo que indique la Oficina de Higiene y Seguridad de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-

ASPECTO CONFLICTIVO:

- a) Cuando una acción relacionada con el régimen de personal (excepto la de despido) modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador, éste podrá alegar los perjuicios ante la Junta de Relaciones Laborales, la cual se pronunciará en el término no mayor de ocho días. Posteriormente el Ejecutivo resolverá sobre el fondo de la reclamación.-
- b) Cuando se comunique a un trabajador el propósito de despido, la Municipalidad le concederá dos días de licencia con goce de sueldo para la preparación de su descargo. Recibidas las pruebas ofrecidas por el trabajador y completado el expediente se enviará a la Junta de Relaciones Laborales, la que rendirá el informe respectivo en un término no mayor de quince días. Recibido el informe transcurrido el término sin el, el Ejecutivo resolverá sobre el fondo de la reclamación.-
- c) Ningún empleado de la Municipalidad de Acosta podrá ser destituido sin causa justa, estipulada en las leyes, ni aún con el pago de prestaciones legales, no obstante, la Municipalidad podrá dar por concluidos los Contratos de Trabajo, previo pago de sus prestaciones que pudieren corresponder de acuerdo a este convenio y cuando estime que el pago está comprendido en alguna de las siguientes excepciones muy calificadas:
1. Reducción forzosa de servicios de trabajo, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos; siempre que esta reorganización no afecte a más del 40% de los trabajadores.-
  2. Reducción forzosa de servicio de trabajo, por falta absoluta de fondos, previa comprobación de los mismos por parte de la Contraloría General de la República y la Junta de Relaciones Laborales.-
  3. De aplicarse los Incisos anteriores la Municipalidad no podrá crear nuevas plazas en el transcurso del año en ejercicio y los dos años siguientes.-

CAPITULO III

DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 9.-

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad, tendrá un periodo de prueba de sesenta días naturales.-

Dentro del periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al Contrato de Trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie.-

Artículo 10.-

Quando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no los primeros treinta días naturales se considerarán como de prueba,

./.

(5)

pudiendo cualquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenia antes que se operará el cambio.-

#### CAPITULO IV

##### DE LOS DESPIDOS Y SANCIONES

###### Artículo 11.-

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido si no hubiera incurrido en faltas o causas especificadas en la presente Convención Colectiva, Código Municipal y Código de Trabajo.-

#### CAPITULO V

##### SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL

###### Artículo 12.-

La Municipalidad contribuirá a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboran y para tal fin organizará sistemas de formación, bien en servicio o fuera de la hora de trabajo; en cooperación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) u otras Instituciones similares, en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presenten los técnicos y trabajadores calificados, nacionales o extranjeros, sin excluir la utilización de instructores de los Institutos antes mencionados, tanto en centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.-

###### Artículo 13.-

La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad tomando en cuenta, tanto a la parte administrativa, como a la parte obrera, con la finalidad de contribuir a mantener o mejorar la productividad para obtener mejores calificaciones de la mano obrera y para propiciar la estabilidad en el trabajo.-

Las partes convienen en que será la Junta de Relaciones Laborales quien fungirá como Comité Consultivo de la formación y que corresponderá a ésta celebrar y deliberar con la Municipalidad sobre la capacitación de los trabajadores, en coordinación con el Coordinador de Adiestramiento Municipal adiestrado en el IFAM.-

#### CAPITULO VI

##### DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

###### Artículo 14.-

Para llenar una plaza vacante temporal o en propiedad, o una plaza nueva, será ascendido el empleado inferior en grado de la misma sección o Departamento y en su ausencia o imposibilidad efectiva o comprobada se elegirá el empleado conforme lo dispone este Capítulo. Tal decisión será puesta en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales. En caso de que el Concejo o Ejecutivo consideren para su estudio

-./.



(6)

a la Junta de Relaciones Laborales.-

Artículo 15.-

- a) De no haber empleado o funcionario municipal capaz de llenar la vacante en el Departamento o Sección, se sacará a concurso la plaza a nivel municipal, en éste concurso los trabajadores gozarán en su favor de la antigüedad.-
- b) En caso de inopia o si no hubiere interés de ningún empleado para concursar en la plaza vacante, la Municipalidad podrá sacarla a concurso libremente.-
- c) Cuando el Ejecutivo Municipal saque una plaza a concurso lo hará del conocimiento de los empleados mediante publicaciones colocadas en lugares visibles; dichas comunicaciones se harán ocho días hábiles antes de la fecha del concurso.-
- d) Tratándose de profesionales el nombramiento debe ajustarse a lo que dicte la Ley Constitutiva del respectivo Colegio.-
- e) El comunicado anterior se hará llegar también a la Junta Directiva de la Filial entregándose al Presidente de la Filial o Delegado y a la Junta de Relaciones Laborales.-

Artículo 16.-

La Corporación Municipal o el Ejecutivo no podrán tomar medidas que afecten en forma descendiente el sueldo de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, en detrimento del buen nombre e intereses de sus servidores.-

Artículo 17.-

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario igual al de los demás trabajadores de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad o ideología política o cualquier otra índole, además los trabajadores de Sanidad, barrido, recolección de residuos, quedan a salvo los aumentos que se conozcan por antigüedad.-

Artículo 18.-

Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se hagan a solicitud del Sindicato.-

Artículo 19.-

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja en su categoría e igualmente cuando por razones físicas o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará las Prestaciones Legales.-

CAPITULO VII

BENEFICIOS Y EQUIPO DE TRABAJO

./.

Artículo 20.-

A los trabajadores que se especifican a continuación, la Municipalidad les proporcionará gratuitamente los siguientes beneficios:

ENCARGADOS DE RECOLECCION DE BASURA Y LIMPIEZA DE VIAS:

Un par de botas de hule de buena calidad y guantes de calidad apropiados cada vez que lo necesiten por el deterioro comprobado de los anteriores.-

TRABAJADORES DE JORNALES Y SIMILARES:

Las herramientas necesarias para el desempeño de sus habituales labores, tales como picos, cuchillos, palas, escobones, carretillos y herramientas similares, cada vez que la necesiten por el deterioro comprobado de los anteriores.-

OPERADOR DEL CARGADOR:

Capa y casco de seguridad cada vez que lo necesiten por el deterioro comprobado de los anteriores.-

ENCARGADO DE CAÑERIAS:

Tarraja, cagüetas y herramientas acordes para su función, cada vez que lo necesiten por el deterioro de los anteriores.-

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:

Utiles de oficina y papelería necesaria para sus labores.-

CONSERJE:

Lo necesario para su función.-

Artículo 21.-

Es entendido que los trabajadores beneficiados con estos equipos quedan obligados a cuidar de ellos respondiendo personalmente por cualquier pérdida o mal uso que se les dé.-

Artículo 22.-

Se deberá acondicionar un vehículo municipal, con manteado y bancas a fin de que los trabajadores que tengan que ser trasladados a lugares distantes a cumplir con su trabajo viajen cómodamente y sin riesgos de accidentes.-

Artículo 23.-

Cuando los trabajadores tengan que viajar a lugares distantes dentro del Cantón a cumplir con su trabajo, se les deberán pagar los viáticos de Ley.-

Artículo 24.-

Así mismo, cuando la jornada de trabajo sobre pase las ocho horas de ley, se les deberá reconocer las horas extras.-

Artículo 25.-

En caso de accidentes de tránsito, el deducible será pagado por la Municipalidad; comprobada la culpabilidad del chofer y mediante declaratoria en tal sentido los Tribunales, dicho deducible se rebajará en cuotas quincenales al chofer.-

Artículo 26.-

La Municipalidad se compromete a suscribir una Póliza de Vida para todos los trabajadores con una cobertura asegurada que no sea menor de doscientos mil colones (¢200.000,00/100). Dicha Póliza entrará en vigencia el primero de enero de 1990.-

En los casos de permiso por incapacidad, los trabajadores tendrán derecho:

- a) Sobre incapacidades extendidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, mientras ésta Institución gire el porcentaje de subsidio que la ley y sus reglamentos le fije, la Municipalidad completará el porcentaje, a fin de que el trabajador reciba el 100% de su salario, como subsidio de incapacidad.-
- b) Una vez que la Caja Costarricense de Seguro Social, suspenda el pago de subsidio, según constancia escrita al respecto, la Municipalidad, hasta por un período de dos años, computado a partir del inicio de la incapacidad, girará el 100% del salario al trabajador, como subsidio de incapacidad.-

Si vencido el término de dos años señalado, la incapacidad persiste, el trabajador, obligatoriamente, gestionará pensión por invalidez o vejez ante la Caja Costarricense de Seguro Social, durante el trámite de la cual la Municipalidad le girará el 100% del salario como subsidio de incapacidad; si la solicitud de pensión fuese aceptada por la Caja Costarricense de Seguro Social, el trabajador se acogerá a la misma; en caso de que se le denegase, la Municipalidad, previa consulta y resolución de la Junta de Relaciones lo despedirá con responsabilidad patronal, pagándole el auxilio de cesantía según sus años de servicio.

- c) Sobre incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros, consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Municipalidad completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire el Instituto al trabajador, a fin de que éste perciba el 100% de su salario, en caso de que el Instituto Nacional de Seguros, por alguna razón no imputable al trabajador, le suspenda el pago del subsidio, la Municipalidad girará por ese concepto el 100% del salario, durante el tiempo que dure incapacitado.

Sobre incapacidades producto de accidentes de tránsito ocurridas - en días y horas no hábiles para el trabajador, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de incapacidad, en los términos de los Incisos a, b y c de éste Artículo.-

Artículo 27.-

En casos en que por accidente de tránsito los choferes municipales fueran obligados a guardar prisión preventiva y sometidos a un proceso penal, la Municipalidad se obliga a concederles asesoría legal gratuita, salvo que se trate de un caso de evidente imprudencia o descuido del trabajador, de acuerdo con las pruebas iniciales.-

Artículo 28.-

La Municipalidad del Cantón de Acosta reconoce el derecho de protección sindical en beneficio de los Dirigentes Sindicales conforme a lo dispuesto en el presente Capítulo y demás disposiciones conexas.-

- a) No se despedirá a ningún trabajador por desarrollar actividades -- sindicales.-
- b) Ningún Miembro de la Junta Directiva de la Filial, podrá ser despedido por el simple hecho de ser Dirigente de los trabajadores.-
- c) Salvo causa justa, la inmovilidad del Dirigente, opera desde el momento en que es electo Miembro de la Junta Directiva; se mantendrá durante el tiempo que dure en el cargo y hasta un año después de haber dejado de ejercerlo.-
- d) En caso de tener que proceder contra un dirigente, por razones de índole penal, civil o laboral, deberán llevarse a cabo los procedimientos legales del caso y su culpabilidad será determinada por sentencia firme.-
- e) La Municipalidad a través de su Ejecutivo, concederá con goce de salario un permiso de por lo menos cuatro horas semanales a un Directivo de la Filial del Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica; a efecto de que puedan dedicarse a labores propias de Organización de su respectivo movimiento.-
- f) La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario al Dirigente Sindical de la Filial que lo solicite, por el tiempo que duren sus funciones sindicales, pudiéndose reintegrar a su trabajo, sin alteración alguna de todos los derechos a su favor. El permiso se concederá hasta por un año.-

Artículo 29.-

La Municipalidad concederá permiso a todos los afiliados del Sindicato Contratante de esta Convención, cuya asistencia sea requerida para la celebración de sus dos Asambleas Generales Ordinarias y dos Extraordinarias. La solicitud de permiso de será hacerla el Sindicato con goce de salario.-

También licencia a algún Miembro de la Filial que resulte electo al Comité Ejecutivo para que asista a las sesiones semanales de este Sindicato.-

CAPITULO VIII

DE LOS PERMISOS SOCIALES Y ESTUDIOS E INCAPACIDADES

Artículo 30.-

- a) Los servidores Municipales podrán gozar de licencia por un año o más con goce de salarios, previa aprobación del Concejo, para disfrutar de becas a efecto de realizar estudios sociales, sindicales y cooperativistas o de especialización.-
- b) Para asistir a congresos o eventos similares, nacionales y extranjeros, podrán los servidores gozar de licencia con goce de salario, hasta por un mes, previa consulta con la Junta de Relaciones-Laborales que deberá dictaminar al efecto.-

./.

Artículo 31.-

Se dará acceso a un representante de la Filial del Sindicato con voz y voto en la Comisión Municipal de Becas y se le dará prioridad a los trabajadores y sus hijos en la adjudicación de las becas.-

Artículo 32.-

Todo servidor Municipal gozará de licencias con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

- a) En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, entenados, hermanos, cónyuge, compañera o compañero, seis días hábiles.-
- b) En caso de nupcias, ocho días hábiles.-
- c) En caso de alumbramiento de la esposa o compañera del trabajador, cuatro días hábiles a opción del trabajador.-
- d) En caso de servidoras Municipales, licencia durante un mes anterior y tres meses posteriores al alumbramiento, siempre que dé a luz un niño vivo, y en el entendido de que la Municipalidad completará el subsidio que recibirá la trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social, a fin de que perciba durante el disfrute de su licencia el salario completo. En los casos de nacimientos prematuros el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período post-parto.-  
Por recomendación médica el Ejecutivo Municipal, podrá ampliar la licencia anterior del alumbramiento o reubicar a la servidora.-
- f) Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares don de trabajo de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor.-

El Ejecutivo Municipal se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados anteriormente.-

Artículo 33.-

La Municipalidad a través de su Ejecutivo Municipal concederá licencia con goce de salario hasta por ocho días hábiles al trabajador que sufriera en caso grave de calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc.-

Colaborará con una ayuda económica y otros materiales a los perjudicados. Para que el trabajador reciba esta ayuda deberá ser comprobada por medio de la Junta de Relaciones Laborales, la que estará a cargo del respectivo estudio para determinar en que consiste la ayuda y el monto.-

Artículo 34.-

En los casos de permisos por incapacidades, los trabajadores tendrán derecho:

(11)

- a) En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, goce de sa lario hasta doce meses completando el subsidio que la Caja Costa rricense de Seguro Social da.-
- b) Después de doce meses y hasta veinticuatro meses, goce de medio sa lario.-
- c) Si luego de este período la incapacidad persiste, y fuera declarado inhábil, se acogerá a la pensión por inválidez que pudiera co rresponderle.-

#### CAPITULO IX

#### DE LOS SALARIOS Y VACACIONES

##### Artículo 35.-

Los servidores Municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, aunque no sea consecutivo, en la siguiente forma:

- a) Si han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutarán de dieciseis días hábiles de vacaciones.-
- b) Si han laborado un tiempo de cinco a nueve años y cincuenta semanas disfrutarán de veintiún días hábiles de vacaciones.-
- c) Si han laborado un tiempo de diez años o más disfrutarán de treinta días hábiles de vacaciones.-

##### Artículo 36.-

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales de los trabajadores que cesaren en sus funciones por:

- a) Supresión del cargo.-
- b) Jubilación.-
- c) Fallecimiento.-
- d) Despido con responsabilidad patronal, en caso de que no haya restitución al puesto.-

Por los anteriores conceptos tendrán derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio prestado sin límite de años.-

Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de sesenta días a excepción del punto c), que se depositará en el Tribunal respectivo.-

##### Artículo 37.-

El trabajador que quiera dar por concluido su contrato de trabajo recibirá una suma de dinero como cesantía, en razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados, sin límite y de conformidad con los siguientes porcentajes:

*Referencia  
28 mayo 96*

./.

- |    |                       |       |             |      |
|----|-----------------------|-------|-------------|------|
| a) | de cuatro años        | hasta | doce años   | 50%  |
| b) | de doce años          | hasta | quince años | 75%  |
| c) | de quince años        | hasta | veinte años | 90%  |
| d) | de más de veinte años |       |             | 100% |

Es entendido que el trabajador puede acogerse a éste beneficio siempre y cuando tenga un record de labores continuas y dicho pago se hará completo en un máximo de noventa días, siempre y cuando no renuncien en un mismo año el cuarenta por ciento de los trabajadores.-

Artículo 38.-

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de sus trabajadores que se acojen a cualquiera de los regimenes de pensiones vigentes dentro de los sesenta días como máximo plazo que se contará a partir del momento en que sea efectiva su jubilación.-

Artículo 39.-

Se establece la siguiente escala de sueldos y su incremento anual para cada una de ellas así:

*Rejor m e  
28 mar 78 96*

CATEGORIA	SALARIO BASE	RASO
1	¢ 13.500,00	405,00
2	13.600,00	408,00
3	13.700,00	411,00
4	13.800,00	414,00
5	13.900,00	417,00
6	14.000,00	420,00
7	14.100,00	423,00
8	14.200,00	426,00
9	14.300,00	429,00
10	14.400,00	432,00
11	14.500,00	435,00
12	14.600,00	438,00
13	14.700,00	441,00
14	14.800,00	444,00
15	14.900,00	447,00
16	15.000,00	450,00
17	15.100,00	453,00
18	15.200,00	456,00
19	15.300,00	459,00
20	15.400,00	462,00
21	15.500,00	465,00
22	15.600,00	468,00
23	15.700,00	471,00
24	15.800,00	474,00
25	15.900,00	477,00
26	16.000,00	480,00
27	16.100,00	483,00
28	16.200,00	486,00
29	16.300,00	489,00
30	16.400,00	492,00
31	16.500,00	495,00
32	16.600,00	498,00
33	16.700,00	501,00
34	16.800,00	504,00
35	16.900,00	507,00
36	17.000,00	510,00
37	17.100,00	513,00
38	17.200,00	516,00

./.

CATEGORIA	SALARIO BASE	PASO
39	∅ 17.300,00	519,00
40	17.400,00	522,00
41	17.500,00	525,00
42	17.600,00	528,00
43	17.700,00	531,00
44	17.800,00	534,00
45	17.900,00	537,00
46	18.000,00	540,00
47	18.100,00	543,00
48	18.200,00	546,00
49	18.300,00	549,00
50	18.400,00	552,00
51	18.500,00	555,00
52	18.600,00	558,00
53	18.700,00	561,00
54	18.800,00	564,00
55	18.900,00	567,00
56	19.000,00	570,00
57	19.100,00	573,00
58	19.200,00	576,00
59	19.300,00	579,00
60	19.400,00	582,00
61	19.500,00	585,00
62	19.600,00	588,00
63	19.700,00	591,00
64	19.800,00	594,00
65	19.900,00	597,00
66	20.000,00	600,00
67	20.100,00	603,00
68	20.200,00	606,00
69	20.300,00	609,00
70	20.400,00	612,00
71	20.500,00	615,00
72	20.600,00	618,00
73	20.700,00	621,00
74	20.800,00	624,00
75	20.900,00	627,00
76	21.000,00	630,00
77	21.100,00	633,00
78	21.200,00	636,00
79	21.300,00	639,00
80	21.400,00	642,00
81	21.500,00	645,00
82	21.600,00	648,00
83	21.700,00	651,00
84	21.800,00	654,00
85	21.900,00	657,00
86	22.000,00	660,00
87	22.100,00	663,00
88	22.200,00	666,00
89	22.300,00	669,00
90	22.400,00	672,00
91	22.500,00	675,00
92	22.600,00	678,00
93	22.700,00	681,00
94	22.800,00	684,00
95	22.900,00	687,00

/.



CATEGORIA	SALARIO BASE	PASO
96	23.000,00	690,00
97	23.100,00	693,00
98	23.200,00	696,00
99	23.300,00	699,00
100	23.400,00	702,00
101	23.500,00	705,00
102	23.600,00	708,00
103	23.700,00	711,00
104	23.800,00	714,00
105	23.900,00	717,00
106	24.000,00	720,00
107	24.100,00	723,00
108	24.200,00	726,00
109	24.300,00	729,00
110	24.400,00	732,00
111	24.500,00	735,00
112	24.600,00	738,00
113	24.700,00	741,00
114	24.800,00	744,00
115	24.900,00	747,00
116	25.000,00	750,00

Todos los servidores tendrán derecho a percibir, al cumplir cada año de servicio, de acuerdo a su fecha de ingreso, el incremento que corresponde a la categoría del puesto que ocupa, conforme a los términos de la tabla anterior.-

El mismo criterio se aplicará cuando por razones de valorización de un cargo, ésta llegará a constituir una categoría distinta de las incluidas en la indicada tabla.-

Artículo 40.-

En las relaciones Obrero-Patronales serán representantes de la Municipalidad, el Ejecutivo Municipal o en su defecto aquél que el Concejo designe.-

Artículo 41.-

La Municipalidad y el Sindicato por medio de sus respectivos Delegados se comprometen, según esta Convención a revisar y reajustar los salarios de sus trabajadores, según la escala de salarios vigentes y aprobada conforme se indica en el Artículo 39:

- A) Cuando se apruebe el Presupuesto Ordinario.
- B) Cuando el Poder Ejecutivo decreta aumentos para los Servidores Públicos.-
- C) Con motivo de publicarse el Decreto de Salarios Mínimos.-
- D) Cuando el costo de la vida se eleve de acuerdo con lo establecido en el Artículo 121 párrafo segundo del Código Municipal.-

./.

Artículo 42.-

La Municipalidad contribuirá para los gastos de funeral de sus trabajadores, cónyuge, compañera (o), padres o hijos menores de dieciocho años e inclusive mayores de edad que dependan económicamente de sus padres en forma directa por razón de impedimento físico, mental o de estudios superiores, en la siguiente forma:

*Reforma  
28 mayo 96*

- a) \$6.000,00 por muerte del trabajador.
- b) \$4.000,00 por muerte del cónyuge o compañera (o).
- c) \$4.000,00 por deceso de hijos.
- d) \$2.000,00 por deceso de alguno de sus padres.

El trabajador deberá acreditar sus beneficiarios ante el Ejecutivo Municipal.-

CAPITULO X

DE LAS PENSIONES

Artículo 43.-

De acuerdo a la ley No. 197 del 5 de agosto de 1941, reformada por las leyes No. 47 del 8 de diciembre de 1943, No. 153 del 10 de agosto de 1945, No. 1913 del 29 de julio de 1955, No. 2217 del 5 de junio de 1958, y No. 6357 del 15 de mayo de 1980; y reglamentada por el Decreto Ejecutivo No. 29 del 29 de octubre de 1941, interpretada por la Ley No. 1380 del 10 de noviembre de 1951. La Municipalidad de Acosta acuerda pensionar a sus empleados de acuerdo a los siguientes Artículos:

Artículo 44.-

Los empleados de la Municipalidad de Acosta al cumplir veinticinco años (25) de servicio y 43 años de edad, podrán retirarse con la jubilación igual al último salario recibido en el último cargo o empleo servido.-

Artículo 45.-

Tendrán derecho a una pensión proporcional, la cual se calculará multiplicando el último salario por el número de años servidos y dividiendo el producto entre treinta, los siguientes trabajadores:

- a) El empleado que habiendo servido por más de diez años, cumpla cincuenta y cinco de edad.-
- b) El que teniendo siete años de servicio se imposibilite de manera absoluta para su trabajo.-
- c) El que cumpla veinte años o más de servicio continuo.-

Artículo 46.-

Ninguna pensión será menor de la tercera parte del sueldo indica-

*Reforma  
28 mayo 96*

do, ni mayor de la totalidad del último salario.-

Artículo 47.-

Para el cómputo del tiempo servido no es menester que los servicios hayan sido desempeñados consecutivamente ni en puestos de igual categoría.- Se sumará el tiempo servido en las diferentes épocas en la Municipalidad de Acosta, y otras Instituciones del Gobierno.-

Artículo 48.-

El fallecimiento de un empleado en servicio con derecho a pensión o de un ex-servidor pensionado o jubilado, dá derecho a la viuda mientras se conserve en ese estado y a falta de ella a los hijos menores de edad, una pensión que se fijará prudencialmente según las circunstancias y que no podrá bajar de la tercera parte del sueldo que deven-gaba el fallecido ni exceder de las dos terceras partes de la suma que por pensión le hubiere correspondido. Subsidiariamente el derecho pasa a los padres sexagenarios.-

Artículo 49.-

Para obtener y conservar cualquier pensión se necesita observar buena conducta. No tendrá derecho a pensión la viuda del empleado que a la muerte de éste estuviera separada de hecho o judicialmente sin recibir pensión alimenticia.-

Artículo 50.-

Cuando la pensión la disfruten los hijos o las hermanas del empleado se considerará ella dividida en tantas partes como beneficiarios haya, con el objeto de que la parte de quién la perdiere, no carezca a los otros.-

Artículo 51.-

No podrán enajenarse ni gravarse ni se perseguido por deudas las pensiones que esta ley conceda.-

Artículo 52.-

El fondo de pensiones estará compuesto:

- a) De un 5% del total de los ingresos ordinarios Municipales.
- b) De una contribución de un 3% sobre los sueldos ordinarios y extraordinarios de los empleados Municipales y sobre las pensiones que se paguen en el futuro.-
- c) Estos fondos deberán traspasarse a una cuenta especial que para este efecto se abrirá en el Banco Nacional de Costa Rica. El aporte Municipal se depositará en el mes de enero de cada año, y el aporte de los trabajadores al final de cada mes.-
- d) De cualquier otro ingreso gestionado; Gobierno Central, contribuciones voluntarias, donaciones, etc.-

*Reformado  
28 mayo 46*

Artículo 53.-

Aquellas empleados que sean despedidos con responsabilidad patro -

nal o por renuncia y no reúnen los requisitos para disfrutar de su pensión, tendrán derecho a que se les devuelva la totalidad de las cuotas aportadas, dentro de los noventa días siguientes a su retiro.-

Artículo 54.-

Las pensiones serán otorgadas por la Junta de Relaciones Laborales, la cual tramitará la solicitud sujetándose estrictamente a lo aquí estipulado y una vez oído el dictamen que emita la Oficina de Pensiones y Jubilación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Contra lo resuelto por la Junta no habrá más recurso que el de apelación ante la respectiva Municipalidad. Este recurso deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la notificación y deberá ser resuelto en un término no mayor de ocho días.-

*Revisado  
28 mayo 96*

Artículo 55.-

Las pensiones que se conceden de acuerdo con lo aquí estipulado serán pagadas hasta donde el fondo establecido lo permita, no quedando a los pensionados reclamo alguno por el tanto que puedan perder en el caso de que por falta de fondos debe hacerse prorrateo.-

*Revisado  
23 mayo 96*

Artículo 56.-

Los giros por pensiones se extenderán y pagarán en la misma forma que los otros Municipales.-

Artículo 57.-

La Municipalidad concederá a sus pensionados una mensualidad extraordinaria en el mes de diciembre de cada año, que hará las veces de decimotercer mes o aguinaldo.-

Artículo 58.-

Lo dispuesto en este Capítulo podrá ser modificado únicamente para favorecer a los trabajadores y de acuerdo con representantes de los trabajadores Municipales y del Concejo Municipal.-

Artículo 59.-

Cuando se hiciera una revalorización total a los puestos protegidos por el Régimen de Servicio Civil, motivada por el aumento en el costo de la vida y, por la misma razón se acordaren aumentos de sueldos a los empleados Municipales, los derechos jubilatorios y de pensión del ramo Municipal deberán mejorarse de oficio, en el mismo porcentaje o cantidad del incremento de los sueldos que establezca la Municipalidad.-

Así mismo, cuando por cualquier otra circunstancia, la Municipalidad acordase un aumento de sueldos general a sus empleados, las jubilaciones o pensiones que pague esta Municipalidad deberán mejorarse de oficio, en el mismo porcentaje o cantidad de incremento de dichos sueldos.-

Artículo 60.-

Para obtener esta pensión es necesario haber cotizado para el fondo de pensiones por un período mínimo de cinco años; o en su lugar el

(18)

empleado que habiendo laborado durante más de veinte años, podrá aportar las cuotas faltantes de una sola vez, o bien hacerlo en cuatro pagos quincenales antes de su retiro.-

Artículo 61.-

Este Capítulo entrará a regir a partir de la firma de la presente Convención, y se deberán tomar las medidas del caso a fin de que se incluyan en el Presupuesto Ordinario, las sumas correspondientes, para hacerle frente a estas obligaciones.-

CAPITULO XI

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 62.-

Se mantiene la jornada de trabajo que rige actualmente, la cual es la siguiente:

PLANTA ADMINISTRATIVA:

De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:00 p.m.

Jornada continúa con treinta (30) minutos para almorzar.-

JORNALES Y OTROS:

De lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Con cuarenta y cinco (45) minutos para almorzar.-

Es entendido que los trabajadores Municipales completando la jornada ordinaria de labores establecidas, percibirán por concepto de salario, lo correspondiente a 120 horas ordinarias quincenales, y de 48 horas ordinarias semanales, en el caso del personal de jornales.-

CAPITULO XII

DE LOS FERIADOS

Artículo 63.-

La Municipalidad considera como días feriados, de pago obligatorio, los anunciados en el Código de Trabajo, 30 y 31 de julio, 1 de agosto, Aniversario del Cantón, 15 de agosto, 2 de noviembre, 24 y 31 de diciembre media jornada asignándosele la tarde, y aquellos que el uso y la costumbre hayan instaurado en la Municipalidad.-

CAPITULO XIII

DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION

Artículo 64.-

Esta Convención Colectiva tendrá una duración de dos años a partir de su aprobación y solo podrá ser modificada para mejor las condiciones de los trabajadores y seguirá vigente hasta tanto se negocie una nueva Convención Colectiva.-

./.

*Reforma  
28 mayo 96*

Artículo 65.-

Esta Convención no implicará renuncia por parte de los trabajadores de los derechos, ventajas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o que en el futuro llegaren a disfrutar derivados de sus contratos individuales, el uso, las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o el Código Municipal.-

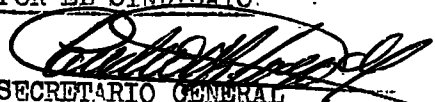
Artículo 66.-

Las partes se obligan a crear, organizar y mantener dentro de la Municipalidad, un Organismo de Salud Ocupacional (SEGURIDAD E HIGIENE) que tendrá como finalidad prevenir toda clase de accidentes y enfermedades profesionales, los gastos que requiera el funcionamiento de éste Organismo correrán por cuenta de la Municipalidad. Este Comité tendrá que estar integrado a más tardar treinta días después de la firma de esta Convención y estará integrado por tres representantes de los trabajadores e igual número por la Municipalidad. El Comité hará su propio Reglamento de funcionamiento y estará obligado a lo siguiente :

- a) Celebrar por lo menos dos reuniones mensuales y extraordinarias - las que considere necesarias.
- b) Investigar cualquier riesgo profesional que ocurra, para determinar las causas.
- c) Proponer medidas para prevenir y vigilar que las mismas se cumplan.

En fe de lo anterior, firmamos en el Cantón de Acosta a las diecisiete horas del seis de junio de mil novecientos ochenta y nueve.-

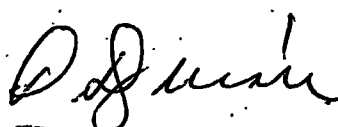
POR EL SINDICATO

  
SECRETARIO GENERAL  
S.T.M. de C.R.

  
PRESIDENTE DE LA FILIAL

  
VICE PRESIDENTE DE LA FILIAL



  
POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL :  
Dando fe de lo pactado.

POR LA MUNICIPALIDAD

  
EJECUTIVO MUNICIPAL a.i.  
MUNICIPALIDAD DE ACOSTA

  
EJECUTIVO MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE ACOSTA

  
PRESIDENTE MUNICIPAL

  
REGIDOR

REGIDOR

REGIDOR



1 DRT-442-89.-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Departamento  
 2 Relaciones de Trabajo.- San José, a las trece horas del día ocho  
 3 de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.-----  
 4 Diligencias de depósito y homologación de la Convención Colectiva  
 5 de Trabajo, suscrita entre la Municipalidad de Acosta y el Sindicato  
 6 de Trabajadores Municipales de Costa Rica, el día seis de junio  
 7 de mil novecientos ochenta y nueve.-----

8 RESULTANDO

9 PRIMERO: Que con fecha seis de junio de mil novecientos ochenta y  
 10 nueve se suscribió Convención Colectiva de Trabajo, entre la Munici-  
 11 palidad de Acosta y el Sindicato de Trabajadores Municipales de --  
 12 Costa Rica.-----

13 SEGUNDO: Que el día catorce de junio de mil novecientos ochenta y  
 14 nueve esta dependencia recibió, para su estudio y tramitación, la  
 15 citada Convención Colectiva de Trabajo. -----

16 TERCERO: Que ambas partes ostentan y adjuntan documentos mediante  
 17 los cuales constatan las respectivas personerías jurídicas.-----

18 CUARTO: Que por disposición de los artículos 57, párrafo segundo  
 19 del Código de Trabajo y 39 inciso d) de la Ley Orgánica del Minis-  
 20 terio de Trabajo y Seguridad Social, conoce esta dependencia de la  
 21 solicitud presentada.-----

22 CONSIDERANDO

23 PRIMERO: Que de conformidad con lo establecido en el artículo 57,  
 24 siguientes y concordantes del Código de Trabajo, el documento, Con-  
 25 vención Colectiva de Trabajo, se ajusta a las disposiciones legales  
 26 vigentes.-----

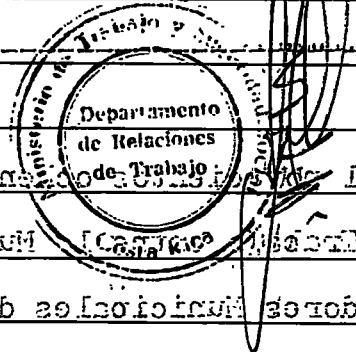
27 SEGUNDO: Que en el estudio de la citada Convención Colectiva de  
 28 Trabajo no se observaron defectos o vicios de forma y fondo que --  
 29 puedan producir indefinición o lesión alguna para las partes.-----

30 POR TANTO:



Se deposita y homologa en forma definitiva la Convención Colectiva  
 de Trabajo suscrita el seis de junio de mil novecientos ochenta y  
 nueve entre la Municipalidad de Acosta y el Sindicato de Trabajado-  
 res Municipales de Costa Rica.

NOTIFIQUESE. Lic. Alvaro Sojo Mendieta, Subjefe Departamento Re-  
 laciones de Trabajo.



RESUMEN

PRIMERO: Que con fecha seis de junio de mil novecientos ochenta y  
 nueve se suscribió Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de  
 Acosta y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica.

SEGUNDO: Que el día catorce de junio de mil novecientos ochenta y  
 nueve esta dependencia recibió para su estudio y tramitación la  
 citada Convención Colectiva de Trabajo.

TERCERO: Que ambas partes presentaron y adjuntaron documentos mediante  
 los cuales constaban las respectivas posiciones jurídicas.

CUARTO: Que por disposición de los artículos 57, párrafo segundo  
 del Código de Trabajo y 39 incisos b) de la Ley Orgánica del Minis-  
 terio de Trabajo y Seguridad Social, conoce esta dependencia de la  
 solicitud presentada.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que de conformidad con lo establecido en el artículo 57,  
 incisos b) y c) del Código de Trabajo, el documento, Convención Colectiva de Trabajo, se ajusta a las disposiciones legales vigentes.

SEGUNDO: Que en el estudio de la citada Convención Colectiva de  
 Trabajo no se observaron defectos o vicios de forma o fondo que  
 puedan producir indefinición o lesión alguna para las partes.

POR TANTO: