

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva

**Dedicatoria:**

Dedicamos el presente trabajo, con el inmenso cariño, a los trabajadores de la municipalidad de Desamparados, los cuales con sus valiosos aportes han logrado reivindicar al Trabajador Municipal.

A todos los que de una u otra forma contribuyeron en este proceso

A los compañeros Melvin Corella Cruz, Rita Jiménez Salazar, Alfredo Madrigal Calvo, José Manuel Orozco Campos, Julio Vásquez Picado, Alberto Hernández Lopez, Marcelino Alfaro Ruiz Ronald Castillo Castillo, Jorge Umaña Brenes, Ernesto Padilla Corella, miembros del Sindicato.

A los señores Ligia Valerio Ross Asesora del Sindicato, Michael Durán Arrieta Asesor del Concejo Municipal y a Luis Fernando Morales Castro Asesor de la Administración Municipal.

De igual forma nuestro más sincero agradecimiento, al señor alcalde Gilbert Jimenez Siles por su capacidad de negociación y por su interés en el trabajador, así como a su equipo de trabajo.

A los miembros del Concejo que conformaron la Comisión para la revisión, análisis y discusión de este instrumentos señores: Alejandra Aguilar Zamora coordinadora, Gabriela González Bermudez, Evelio Segura Chacón, José Hernández Perez, y Rigoberto Perez Obando,

A los demás compañeros concejales por su apoyo.

Pero sobre todo a Dios fuente inspiradora y generador de valores y principios.

**Indice:**

	Título	Página
Presentación		1
Dedicatoria		2
Indice		3
Generalidades		4
Definiciones		5
Título Primero: Reconocimiento Sindical		7
Título Segundo Estabilidad Laboral		8
Título Tercero Licencias y Permisos		11
Título Cuarto Beneficios Económicos		13
Título Quinto Salud Ocupacional		17
Título Sexto Relaciones Laborales		22
Título Séptimo Jornada de Trabajo		24
Título Octavo Vacaciones y Aguinaldo		25
Título noveno Salarios		26
Título décimo Indemnizaciones Laborales		28
Título décimo Primero Escalafón de Ascensos		28
Título décimo Segundo Vivienda de los Trabajadores		29
Título Décimo Tercero Prevención Acoso Laboral y/o Sexual		30
Título Décimo Cuarto Publicación de la Convención Colectiva		38
Título Décimo Quinto Garantía y Cumplimiento		38
Título Décimo Sexto Duración Convención Colectiva		38
Transitorio		39
Refrendos		39

00000023

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva



**a.- Generalidades:**

Esta Convención Colectiva se incorpora como fuente normativa a los contratos individuales de trabajo y no implica bajo ningún concepto, renuncia de normas más favorables o condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas individual o colectivamente, o se lleguen a establecer a futuro. El menoscabo de estos derechos facultará a la parte perjudicada al reclamo de pago de daños y perjuicios ante la jurisdicción laboral. La Municipalidad no podrá dictar normas internas, ni aún con el consentimiento de sus destinatarios que signifiquen menoscabo o disminución de los derechos contemplados en esta Convención. En este caso de duda en cuanto a la interpretación de las normas de este cuerpo normativo deberá aplicar la que sea más favorable al trabajador.

Igual solución se dará en aquellos casos en que una norma pueda ser interpretada de varias maneras. A instancia de cualquiera de las partes, la institución se compromete a revisar los reglamentos existentes y a negociar aquellos nuevos que cualquiera de las partes considere pertinentes.

En ausencia de disposiciones específicas en esta Convención para la solución de un caso concreto se aplicarán en su orden los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debidamente ratificados por Costa Rica, el Código de Trabajo, la normativa de trabajo y de empleo público, la reglamentación interna del Municipio y los principios generales del Derecho y la Seguridad Social.

Ante cualquier diferencia de criterio, ambos llevarán al seno de la Junta de Relaciones Laborales sus planteamientos y está en un plazo no mayor de ocho días emitirá su criterio a efecto de coadyuvar en la resolución de las diferencias.

De persistir las diferencias se podrá elevar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en su defecto a los Tribunales correspondientes.

4

**b.- Definiciones:**

- a. **Administración:** La Administración de la Municipalidad de Desamparados, representada por el titular de la Alcaldía.
- b. **Concejo:** Concejo Municipal de Desamparados.
- c. **Concurso:** La participación de varias personas en distintos tipos de pruebas que efectúa la Municipalidad con la finalidad de llenar plazas vacantes.
- d. **Convención:** Contrato colectivo de trabajo, entendido como el presente documento con todas sus cláusulas.
- e. **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de toda persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genera un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Como ejemplo de las anteriores conductas, se tienen las siguientes:

Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a.- Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
- b.- Amenazas implícitas o expresas físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
- c.- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, una condición para el empleo.

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados

SITMUDE

Convención Colectiva

ch.- Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivos para quien lo reciba.

d.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

e.- Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que las reciba.

- f. **Junta (JRL):** Junta de Relaciones Laborales.
- g. **Ministerio:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- h. **Municipalidad:** Municipalidad del Cantón de Desamparados.
- i. **Órgano instructor:** Instancia colegiada, que se encargará de la instrucción del procedimiento administrativo y disciplinario.
- j. **Persona denunciada:** La funcionaria o funcionario a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- k. **Salario:** Ingresos que percibe el trabajador en moneda de curso legal, por el trabajo realizado.
- l. **Salario base:** Corresponde al salario básico de la escala salarial de la Municipalidad de Desamparados.
- m. **Sindicato:** Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Desamparados, SITMUDE.
- n. **Trabajador o trabajadora:** Todas aquellas personas físicas que presten personalmente sus servicios a la Municipalidad en relación de subordinación y devengando salario. En el mismo sentido, también puede aparecer la palabra funcionario o funcionaria.
- o. **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento laboral y/o sexual. Puede tratarse de personas funcionarias, pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta la municipalidad y proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.

5

#### **TITULO PRIMERO: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO**

**Artículo No. 1:** La Municipalidad, reconoce al Sindicato como la organización social que representa a los trabajadores de esta Municipalidad, y se compromete a tratar con el todos los problemas que se planteen de tipo laboral, social, y de interés profesional, o asuntos que impliquen mejoramiento o defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Para los efectos de esta convención, a menos que se especifique otra cosa, los términos siguientes, en singular o plural, son aplicables indistintamente para ambos géneros: trabajador, servidor, funcionario, empleado, hijo, hermano, abuelo, entenado, padre, adulto mayor, discapacitado, misceláneo, notificador, mensajero, inspector, oficial, peón.

**Artículo No. 2:** La Municipalidad y el Sindicato se obligan al cumplimiento irrestricto 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 garantizará el cumplimiento de lo pactado por parte de sus afiliados.

**Artículo No. 3:** La Municipalidad mantendrá una política respetuosa de todas las garantías que otorgan a los trabajadores y a su organización, La Constitución Política, Convenios Internacionales y La Legislación Laboral Costarricense.

**Artículo No. 4:** La presente Convención tiene carácter de **LEY PROFESIONAL** de acuerdo al Artículo 54 y 55 del Código de Trabajo.

I. Para las partes que la suscriben

[Municipalidad de Desamparados]

- II. Para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia trabajen en la Municipalidad.
- III. Para los que en el futuro ingresen a trabajar al servicio de la Municipalidad.

De igual forma cubrirá a todos los funcionarios nombrados según se detalla:

- a. Por tiempo indefinido: Que se llevarán a cabo con aquellos trabajadores necesarios para satisfacer las funciones propias y permanentes de la Municipalidad.
- b. Por tiempo determinado: Que se celebrarán con los trabajadores que vengán a servir temporalmente las funciones, de quien o quienes se encuentren disfrutando temporalmente de vacaciones, licencias de cualquier clase o que ocupen una vacante mientras se tramitan los concursos internos, así como aquellos otros casos excepcionales en que su celebración resulte procedente conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar.
- c. Por obra determinada o en condición de ocasional: Que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa y en el cual el objeto de servicio subordinado.
- d. Por la naturaleza de los cargos de los Asesores, Personal de Confianza, Personal de las Oficinas de Fracción, se les garantizará al final de sus nombramientos el pago de los extremos laborales, (cesantía, vacaciones y aguinaldo) según derechos establecidos en el Código de Trabajo.
- e. Con Base en el artículo 691 de la Reforma Procesal Laboral se excluyen en forma automática de las ventajas de cualquier naturaleza que puedan derivarse de convenciones colectivas, acuerdos conciliatorias, arbitrajes y cualquier convenio de solución de un conflicto de carácter económico y social, ya sea por inclusión o referencia expresa o indirecta, los servidores públicos indicados en los artículos 683 y 689 de dicho cuerpo legal.

6

## TITULO SEGUNDO: DE LA ESTABILIDAD LABORAL

**Artículo No. 5:** La Municipalidad no ejecutará ninguna acción tendiente a menoscabar los derechos de los trabajadores, en consecuencia, no ejecutará acciones tales como: halagos o promesas a los trabajadores, lo cual pudiera dar como resultado la renuncia al Sindicato. Por lo tanto, la Municipalidad no hará discriminación entre sus trabajadores por el hecho de ser sindicalizados.

**Artículo No. 6:** La Municipalidad se compromete a mantener una política de no despedido de sus trabajadores, salvo que medie causa justa, estipulada en el artículo No. 81 del Código de Trabajo, en el Código Municipal o en el Reglamento Autónomo de Trabajo. Asimismo, se compromete a conceder un permiso con goce de salario, por dos días no consecutivos, al funcionario que enfrente un proceso disciplinario, de conformidad con el artículo No. 150 del Código Municipal.

En caso de tener que proceder contra un dirigente sindical por incurrir en faltas de índole laboral, la Municipalidad deberá nombrar un Organismo Director, integrado por al menos un miembro del Sindicato, manteniendo dicho dirigente su relación laboral con la Corporación, hasta tanto los Tribunales competentes declaren por sentencia firme su culpabilidad o inocencia,

**Artículo No. 7:** La Municipalidad permitirá la más absoluta libertad sindical y no podrá ejercer ningún tipo de acción o coacción contra los trabajadores y sus dirigentes por participar en las actividades del Sindicato. En este sentido, girará instrucciones precisas y claras a los jefes o demás funcionarios de mando que realicen presiones o propaganda en contra de algún trabajador o del Sindicato, que serán sancionados de acuerdo al Reglamento Autónomo de Trabajo como motivo de amonestación.

Convención Colectiva

**Artículo No. 8:** Los dirigentes sindicales, miembros de la Junta Directiva presente, no podrán ser despedidos, ni trasladados ni eliminadas sus plazas del Presupuesto Ordinario, salvo por causa justa (o falta grave). Traslados solo cuando sea justificado técnicamente, ante un estudio de mejora organizacional.

**Artículo No. 9:** Esta protección los abriga desde el día de su postulación hasta un año después de haber cesado en sus funciones sindicales, Si se produce un ascenso, o traslado en que las condiciones de la nueva asignación laboral sean de mayor remuneración salarial, se realizarán los estudios de reasignación según sea el caso.

**Artículo No. 10:** Cualquier miembro de la Junta Directiva del Sindicato tendrá libre acceso a las instalaciones municipales, en horas inhábiles, en función de sus cargos, siempre que se trate de labores en beneficio de la acción sindical. Para tal efecto, deberá contar con la autorización previa de la Junta Directiva y deberá notificarlo a la Alcaldía Municipal; asimismo, los asesores solo pueden ingresar acompañados de un integrante de la Junta Directiva.

**Artículo No. 11:** El Concejo Municipal otorgará a los representantes sindicales la audiencia que soliciten a más tardar en la siguiente sesión inmediata a la petición de la misma

**Artículo No. 12:** El Alcalde Municipal atenderá a los representantes sindicales cuando soliciten una comparecencia con él, para tratar asuntos de los trabajadores; se solicitará una audiencia hasta con cuarenta y ocho horas de anticipación y de conformidad con la disponibilidad del Alcalde. Este derecho rige para ambas partes.

**Artículo No. 13:** La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a un miembro de la Junta Directiva, durante un día laboral por semana, para que se dedique a las actividades del Sindicato, las cuales podrán efectuarse dentro o fuera de la Municipalidad. Para este caso, la Junta Directiva comunicará, con 12 horas de anticipación, el nombre del miembro. En caso de actividades Sindicales, se concederá permiso a todos los miembros de la Junta Directiva, para la coordinación de dichas actividades.

**Artículo No. 14:** La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a un máximo de dos dirigentes del Sindicato o a sus sustitutos, para ausentarse de sus labores por un período no mayor de treinta días, para asistir a cursos o seminarios de carácter sindical nacional o internacional, previa valoración técnica por parte de Talento Humano, siempre que no se afecten las actividades propias de la Institución. La solicitud deberá hacerse por escrito ante Talento Humano, con antelación suficiente y con la documentación que respalde el curso o seminario. Quien haya disfrutado de este permiso no podrá obtener otro igual si no ha transcurrido un periodo de seis meses después de haber concluido dicho permiso.

**Artículo No. 15:** La Municipalidad otorgará el permiso a dos miembros del Sindicato para que asistan a estudios sindicales dentro o fuera del país. Para estudios sindicales fuera del país, se otorgará permiso de seis meses con goce de salario, el cual podrá ampliarse a un año. En caso de estudios dentro del país, se otorgará un periodo máximo de tres meses con goce de salario. Para ello se solicitará el permiso con un mes de antelación, salvo casos excepcionales. Lo anterior en el marco del artículo 145 del Código Municipal. Quien haya disfrutado de este permiso no podrá obtener otro igual si no ha transcurrido un periodo de seis meses después de haber concluido dicho permiso y/o su ampliación.

**Artículo No. 16:** El trabajador municipal que deje de laborar, podrá ser contratado nuevamente transcurridos no menos de siete años siempre que no haya sido despedido por causa justa, o se hayan comprobado, con posterioridad, deficiencias o irregularidades en su desempeño.

**Artículo No. 17:** La Municipalidad otorgará, dentro de la jornada laboral, permiso a todos los trabajadores afiliados al Sindicato para asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias. Asimismo, la Municipalidad dará facilidad al Sindicato para utilizar El Teatro La Villa o cualquier inmueble de su propiedad para efectuar sus asambleas, de acuerdo con la disponibilidad de las mismas.

**Artículo No. 18:** Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba (sean 3 meses) después de resultar elegido dentro de un concurso de conformidad con el artículo 133 del Código Municipal, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido si no hubiere incurrido en faltas o causales especificadas en la presente Convención Colectiva de Trabajo y demás leyes conexas.

**Artículo No. 19:** Cuando un trabajador sea suspendido temporalmente o destituido de su puesto sin responsabilidad patronal, y posteriormente los tribunales fallen a su favor la reinstalación al puesto, la Municipalidad procederá conforme a la sentencia judicial correspondiente.

**Artículo No. 20:** El Alcalde Municipal no podrá tomar medidas que afecten negativamente o en forma descendente la base salarial de los trabajadores, con excepción de los casos de sentencia judicial (embargo, pensión alimenticia, u otros.)

**Artículo No. 21.** Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los demás trabajadores de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, orientación sexual, religión, edad, ideología política, o motivo de cualquier otra índole; conservando en cada caso los aumentos por antigüedad (anualidades) por años de servicio en el sector público.

**Artículo No. 22:** Los ajustes de salario que por razón de revisión y revaloración de puestos que se realicen, no afectarán los aumentos generales incluidos en este instrumento.

**Artículo No. 23:** Ningún empleado podrá ser despedido sin causa justa. No obstante, todo empleado tiene la libertad de presentar su renuncia de acuerdo con lo que establece la presente Convención Colectiva.

**Artículo No. 24:** La Municipalidad reconoce el derecho de reinstalación de sus trabajadores. Cuando con fundamento en una sentencia firme de los Tribunales se declare que el despido es improcedente y se ordene la reinstalación o el pago de sus salarios caídos, vacaciones no compensadas, aguinaldo y demás pluses salariales dejados de percibir durante el cese hasta su reinstalación además de cualquier daño económico sufrido, el trabajador podrá optar por la reinstalación o el pago de todos los extremos, prestaciones y demás daños económicos sufridos.

**Artículo No. 25:** La Municipalidad otorgará al Sindicato una oficina dentro de sus instalaciones, la cual deberá reunir las siguientes condiciones: teléfono, Internet, equipo de oficina y suministros (computadora, impresora, fax, hojas, cinta para impresora, carpetas, toner para fax, copias y demás equipos, dicha oficina deberá ser cómoda y con ventilación natural o artificial, etc. O cualquier otro que requiera para el buen desempeño de sus funciones.

**Artículo No. 26:** Derecho a la información: La Municipalidad permitirá el libre acceso a las oficinas del Sindicato y a las instalaciones Municipales, a los representantes sindicales y a sus asesores con el objetivo de realizar su labor. A la vez facilitara los documentos e información que sean de su interés, así mismo facilitará toda aquella información de carácter público que requiera el Sindicato y que así lo indique por escrito.

**Artículo No. 27:** Si la Municipalidad considerara necesario realizar una reorganización de la estructura hará de conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales y del Sindicato con al menos 30 días hábiles, para que una vez analizada dicha propuesta puedan brindar sus aportes a la Administración por medio de quienes estos designen como sus representantes, de ser necesario ambas partes podrán contar con su respectivo asesor a fin de analizar la situación.

**Artículo No. 28:** 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 que ostenta en ese momento o su desempeño implique deterioro en su salud, la Municipalidad le adecuará el puesto o le reubicará en otro puesto, sin desmérito de su salario y de todos los derechos que le asisten.

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva

**Artículo No. 29:** Todo trabajador después de tres meses de laborar, adquirirá la calidad de trabajador por tiempo indefinido. En el caso del personal ocasional, no podrá ser contratado por menos de 3 meses pudiendo ser renovado las veces que la administración lo requiera. En el caso de los interinatos estos no podrán extenderse más allá del tiempo legal establecido.

**Artículo No. 30:** La Municipalidad establecerá un Sistema de Carrera Profesional. Este sistema promoverá el desarrollo de los profesionales administrativos de la Institución, para lo cual, entre otros aspectos, se establecerá, de acuerdo con las posibilidades financieras de la Municipalidad, un incentivo salarial que reconozca los grados académicos, la experiencia, las publicaciones, los servicios docentes, etcétera.

**Artículo No. 31:** La Municipalidad elaborará el Reglamento de Capacitación el cual establecerá normas para que la selección de personal por capacitar a través de diversas modalidades incluidas las becas se realice con base en la idoneidad comprobada. (el cual deberá estar listo a más tardar a los tres meses siguientes a la aprobación de la presente Convención, para la elaboración del presente documento se deberá incluir al menos a un miembro del Sindicato).

**Artículo No. 32:** La Municipalidad se compromete a tener actualizado el diagnóstico de necesidades de capacitación para la realización de programas de educación formal y no formal que permita mejorar las capacidades de todos los funcionarios de la Municipalidad.

**Artículo No. 33:** Toda capacitación formal o no formal que se tramite debe ser avalada por el área de talento humano y dada a conocer al Sindicato.

**Artículo No. 34:** Todo trabajador cuando la administración le solicite trabajar, conforme a las necesidades de servicio recibirá el pago correspondiente, considerando lo señalado en el Código de Trabajo.

**Artículo No. 35:** En caso de los peones por contrato, ocasionales, obra o cualquier otra denominación, no devengaran un salario menor al establecido como salario mínimo, decretado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para un trabajador de su misma categoría.

9

**TITULO TERCERO: DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS CON GOCE DE SALARIO**

**Artículo No. 36:** Todo servidor municipal gozará de Licencia con goce de salario en los siguientes casos, y deberá de aportar los documentos de respaldo respectivos según sea el caso, de igual forma previo al disfrute deberá coordinar con el Alcalde:

- a. Por nacimiento o adopción de uno o más hijos de un trabajador: tres días hábiles en el caso de los hombres, para aquellos padres que deseen participar en el parto podrán solicitar 2 días para dicha actividad, pudiendo hacer uso del día restante a partir del momento que les den de alta.
- b. En el caso de la mujer que adopte un menor tendrá un permiso de 3 meses con goce de salario.
- c. Por nacimiento de uno o más hijos de trabajadora: un mes prenatal y tres postnatal con goce de salario, pagando la Municipalidad la diferencia para completar su salario con relación al porcentaje aportado por la CCSS. Lo anterior de acuerdo al artículo 99 del Código de Trabajo.
- d. Toda trabajadora tendrá derecho a una hora por día para dar lactancia a su hijo, en el caso de partos múltiples este derecho pasara a dos horas, sin embargo, dicho periodo será respaldado por constancia médica que indique que existe lactancia positiva, y se establecerá el horario de disfrute, todo conforme a la normativa de la CCSS que rige este derecho. Lo anterior salvo recomendación médica en contrario.
- e. Por muerte de cónyuge, padres, padres de crianza, hijos, entenados, hermanos o pareja de vida: nueve días con goce de salario. Por muerte de abuelos: dos días hábiles con goce de salario, en caso de que alguno de ellos sea el padre de crianza aplicarán los nueve días. Para lo anterior deberá establecerlo ante la oficina de Talento Humano. Dicho permiso rige a partir del día siguiente de ocurrido el evento y a solicitud del trabajador y en

## Convención Colectiva

aquellos casos excepcionales como muerte trágica, violenta o suicidio u otra de esta índole, este beneficio podrá ser suspendido o pospuesto y el tiempo pendiente de días a favor del trabajador podrá ser iniciado o retomado. En aquellos casos que lo ameriten y que se puedan justificar de forma fehaciente este periodo se puede duplicar.

- f. Por matrimonio del trabajador (a): cinco días hábiles con goce de salario, rige partir del día siguiente de ocurrido el evento y se consideran hábiles los días de lunes a viernes. El funcionario deberá presentar, certificación del Registro Civil o en su defecto de la autoridad religiosa competente.
- g. El trabajador gozará de permiso, con goce de salario, cuando deba concurrir a los servicios médicos de la C.C.S.S. o al I.N.S., de igual forma a acompañar a menores, adultos mayores o discapacitados que dependan de él. Tendrá el trabajador la obligación de presentar la comprobación por los medios que considere más apropiados, del tiempo empleado por el trabajador, en caso del mal uso del permiso se expondrá a las sanciones previstas en el inciso l) del Artículo 81 del Código de Trabajo, según sea la gravedad de la falta. El trabajador deberá comunicarlo en forma inmediata.
- h. Cuando el trabajador tuviera que mudarse de casa: 1 día hábil de permiso con goce de salario, el cual deberá solicitarlo con cuarenta y ocho horas de anticipación, máximo una vez por año.
- i. A todos aquellos trabajadores que cursen estudios superiores que sean afines con las funciones y servicios que preste en la municipalidad, previo contrato, la Municipalidad le otorgará ocho horas semanales de permiso para que asistan a cursos diurnos, previa constancia del respectivo centro de estudios, siempre y cuando dichos estudios sean realizados en instituciones autorizadas por el Estado, y que solamente sean dados únicamente en horarios coincidentes con la jornada laboral, para lo cual deberá presentar la solicitud con la constancia del centro de estudios donde se indique lo anterior. Además, deberá compensar el tiempo otorgado; el mismo deberá acordarlo con el Coordinador del proceso al que pertenece y comunicarlo previamente a Recursos Humanos, para que conste en el expediente abierto para el caso (todo según reglamento de becas vigente en la institución), así mismo deberá de tener un rendimiento académico que le permita a la municipalidad verificar el aprovechamiento del tiempo otorgado.
- j. La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a los trabajadores que representen a Costa Rica o al municipio dentro o fuera del país, por un período no mayor de dos meses, en actividades culturales, deportivas o académicas. Debe presentarse la solicitud con un mínimo de quince días de anticipación. Después de este período el trabajador regresará a su puesto en las mismas condiciones. Quién haya disfrutado de este permiso no podrá obtener otro igual si no ha transcurrido un periodo de seis meses después de haber concluido dicho permiso.
- k. En los casos de nacimiento prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el periodo de post parto.
- l. Por recomendación médica, el alcalde podrá ampliar la licencia al alumbramiento o reubicar a la servidora sin perjuicios a sus condiciones. En caso de parto múltiple la Municipalidad concederá licencia con salario a la trabajadora, por un mes más.
- m. Por enfermedad grave, debidamente comprobada por la CCSS, de hijos, entenados, cónyuge, padres, se concederán hasta cinco días hábiles con goce de salario, quedando a criterio del Alcalde municipal si se alarga el plazo por más tiempo.
- n. La Municipalidad eliminará la marca de tarjeta para aquellos empleados que cumplan quince años de trabajo para la Institución, previa recomendación del superior inmediato, únicamente quedando a discreción de la Alcaldía Municipal suspender dicho beneficio si la conducta que genera el no marcar es negativa o perjudicial para la labor que realiza, pudiendo también otorgarse este beneficio a discreción.
- o. Otros permisos, no contemplados serán extendidos por el Alcalde Municipal en mutuo acuerdo con los jefes inmediatos de los trabajadores.
- p. La Municipalidad concederá licencia con goce de salario hasta por 4 días naturales al trabajador, pudiendo ampliarse este sujeto a la valoración de la gravedad de la situación, sea o no este vecino del cantón que sufre un caso de incendio, derrumbe, inundación o terremoto, en el caso de que se sufra alguna pérdida de un ser querido se valorará el tiempo en forma independiente al inciso e) de este artículo.

## Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados

## SITMUDE

## Convención Colectiva

- q. Para que asistan a las citas judiciales se concederá el tiempo necesario previa presentación del citatorio y con la presentación posterior del debido control de asistencia.
- r. Se concederá 15 minutos de gracia para el control de llegadas tardías en el caso de las mujeres embarazadas y de 5 minutos para el resto del personal, siempre que no sean más de 3 llegadas en el mismo mes calendario y dicho tiempo deberá ser repuesto ese mismo día, en caso de incumplimiento se procederá según lo establecido en el Reglamento Interno.
- s. En materia de Sanciones por faltas al horarios y/o asistencia a las labores, la administración municipal se compromete a hacer la revisión mensual y no podrá sancionar funcionario alguno, si el tiempo de revisión de los registros se excedió en un tiempo mayor a los 30 días después de cometida la supuesta falta.

Para efectos de la Presente Convención se considerarán como días hábiles de lunes a viernes.

**Artículo No. 37:** Con la aprobación del Alcalde, los trabajadores disfrutarán de los siguientes permisos sin goce de salario:

- a. Hasta por seis meses, cuando medien las siguientes causas: graves asuntos familiares, tratamiento médico o convalecencias prolongadas que no puedan considerarse como periodo de incapacidad por enfermedad, prorrogables por un periodo igual.
- b. Hasta por un máximo de un año, en casos como desempeño de funciones especiales en municipalidades, instituciones gubernamentales, sindicales o reconocidas por el Estado o organizaciones internacionales.
- c. Con la aprobación del Alcalde, los trabajadores podrán disfrutar de un permiso sin goce de salario hasta por seis meses prorrogables por una sola vez por un plazo igual, previa consulta del solicitante y la verificación de que no se perjudicará el funcionamiento municipal. La prórroga podrá ser aprobada por el Alcalde, previa verificación de que no se perjudicará el funcionamiento municipal, y deberá ser solicitada con un mínimo de quince días de antelación. Quien haya disfrutado un permiso sin goce de salario no podrá obtener otro si no ha transcurrido un periodo igual al doble del tiempo del permiso anterior concedido. El trabajador que disfrute de un permiso sin goce de salario podrá reincorporarse a sus labores en el momento en que lo considere oportuno dando un aviso previo mínimo de tres días de su regreso.
- d. Podrá disfrutar un permiso de 60 días a seis meses, prorrogable a un periodo similar, para de estudio, disfrute de becas en Costa Rica o en el extranjero; todo de conformidad con el artículo 145 del Código Municipal.
- e. Cuando un trabajador sufriera detención o prisión preventiva, la Municipalidad concederá permiso sin goce de salario por el lapso que dure la medida, siempre y cuando no medie sentencia condenatoria firme, para lo cual deberá informar en el menor tiempo posible a la Municipalidad.
- f. Permiso hasta por cuatro años para ejercer cargos de elección popular.
- g. El trabajador podrá disfrutar de un permiso de hasta dos años sin goce de salario, para asuntos de su exclusivo interés. Dicho permiso deberá solicitarse con un mínimo de quince días de anticipación, periodo que podrá ser prorrogado quince días más, de necesitarlo así el patrono. El trabajador podrá reincorporarse a su puesto en cualquier momento, en igualdad de condiciones.

11

#### TITULO CUARTO: BENEFICIOS ECONOMICOS

**Artículo No. 38:** La Municipalidad se compromete a incluir dentro del presupuesto ordinario de cada año, y a entregar las partidas que luego se detallan al Sindicato según lo indicado:

Para la aplicación de dichos recursos, el Sindicato realizará la solicitud, según cada necesidad, mediante acuerdo de su Junta Directiva, informará al Alcalde y este girará las instrucciones para que la Municipalidad gire lo correspondiente en el término de ocho días hábiles.

- a. ₡2.000.000.00 (dos millones de colones) para celebrar actividades culturales, deportivas, recreacionales o sociales de los trabajadores, las cuales podrán ser: Día del Padre, Día de

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE

Convención Colectiva

la Madre, Día del niño, Día del Régimen Municipal y el último día de trabajo para la época navideña.

- b. ₡1.800.000.00 (un millón ochocientos mil colones) para compra de útiles e implementos escolares destinados a los hijos de los empleados, siempre que estos (los primeros) estén cursando la escuela o el colegio.
- c. ₡1.000.000.00 (un millón de colones) para implementos deportivos y/o culturales, destinados a fomentar la cultura y el deporte en los trabajadores de la Municipalidad (que se hayan destacado en esas disciplinas).
- d. ₡1.000.000.00 (un millón de colones) para el consultorio médico, para la atención de funcionario. Dicha suma será girada al Sindicato durante el primer trimestre del año, quien coordinará su utilización con el médico a cargo del consultorio.
- e. ₡1.000.000.00, (un millón de colones) para darle contenido a la Feria de la Salud el cual será girado con 8 días de tiempo una vez solicitado por el Sindicato.
- f. A los trabajadores de escasos recursos y previo análisis realizado por la Junta Directiva del Sindicato, que por condiciones de salud los médicos le prescriban prótesis dental, aparatos ortopédicos, anteojos, lentes de contacto o audífonos, la Municipalidad pagará un monto máximo de hasta ₡150.000.00 (ciento cincuenta mil) según el siguiente detalle:

100% del costo del aparato para el caso de los operativos.

60% del costo del aparato para el caso de los técnicos.

60% del costo del aparato para el caso de los administrativos.

10% del costo del aparato para el caso de los profesionales.

10% del costo del aparato para el caso de los coordinadores de Proceso y Gestión.

Para este efecto la Municipalidad destinará la suma de ₡2.500.000.00 (dos millones quinientos mil). En caso de que se agote dicha partida la Municipalidad no aceptará durante ese año más solicitudes.

Esta ayuda se aplicará solamente para un aparato de entre los indicados, a la vez se deberá presentar la documentación de respaldo que no excedan de ₡150.000 c/u. (ciento cincuenta mil) Una vez se cumpla ese proceso, la Municipalidad girará lo correspondiente en el término de 8 días hábiles

- g. El trabajador que obtuviera el beneficio en los casos arriba indicados, y cuyo monto no exceda el indicado podrá solicitar ayuda nuevamente y deberá presentar la solicitud, la cual será valorada por referencia o dictamen médico y la misma será valorada.
- h. ₡2.000.000.00 (dos millones) para la salud ocupacional de los trabajadores, dicha suma será girada en el primer trimestre del año y su ejecución será mediante proyecto propuesto ante el Sindicato por medio de la comisión de Salud Ocupacional.
- i. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de vida, hijos reconocidos o padres, la Municipalidad le cancelará al funcionario la suma de ₡150.000.00 (ciento cincuenta mil colones). Por el fallecimiento de algún trabajador, la Municipalidad entregará ₡200.000.00 (doscientos mil colones) a los beneficiarios que el fallecido hubiere indicado en vida y mediante documento por escrito. Se deberá presentar el acta de defunción. Para este fin la Municipalidad destinará la suma de ₡2.500.000.00. Si el número de fallecidos supera el monto presupuestado la Municipalidad incluirá la diferencia en el siguiente presupuesto ordinario o extraordinario.
- j. ₡15.000.000.00 (quince millones) para atender las necesidades de capacitación del personal municipal.

## Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados

## SITMUDE

## Convención Colectiva

- k. La Municipalidad pagará la suma de ₡300,000.00 (trescientos mil colones) para gastos funerarios del trabajador fallecido en accidente de trabajo. Para esto se destinará la suma de ₡3.000.000.00. (tres millones de colones).
- l. La Municipalidad incluirá dentro del presupuesto ordinario de cada año, las partidas necesarias para darle cumplimiento a este y todos los artículos que requieran erogaciones económicas.

**Artículo No. 39:** La Municipalidad se compromete a prestar las instalaciones deportivas bajo su administración para uso de los trabajadores Municipales previa coordinación y sujeto a disponibilidad. Así mismo quedaran exonerados del pago que por concepto de entrada que se cobre. No rige para actividades especiales ni personales.

**Artículo No. 40:** La Municipalidad se compromete a aumentar las partidas establecidas en esta convención en el mismo porcentaje que determine el IPC, para la inflación acumulada de los 12 meses previos a la realización del cálculo del presupuesto ordinario.

**Artículo No. 41:** En los casos de que algún funcionario vecino o no del Cantón de Desamparados sufre una catástrofe como inundación terremoto, incendio o derrumbe, la Municipalidad se compromete a brindar ayuda hasta ciento cincuenta mil colones para lo cual se incluirá ₡2.000.000.00 (dos millones de colones). Para hacer efectiva la ayuda debe ser corroborada por el Trabajador Social de la Municipalidad, un miembro del Sindicato y un representante de la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo No. 42:** Otros incentivos

- a. El trabajador cubierto por la póliza de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros, que se incapacita como consecuencia de enfermedades laborales o percances amparados a dicha póliza, recibirá la totalidad del subsidio equivalente al salario completo mientras dure la incapacidad, correspondiéndole a la Municipalidad pagar las diferencias entre el salario completo del trabajador y la suma que aporta el I.N.S.
- b. La Municipalidad pagará, a quienes estén nombrados como choferes de vehículos automotores y operadores de maquinaria y equipo pesado, los gastos por concepto de renovación de licencias para conducir, lo mismo que el dictamen médico respectivo. De existir infracciones a la Ley de Tránsito, de las cuales resultare culpable el trabajador deberá este hacerse responsable de su pago.
- c. La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito y de robo, en cuya ocurrencia no medie descuido, imprudencia y responsabilidad, atribuibles al trabajador.
- d. En los casos en que el accidente o el robo 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 la Municipalidad de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador y previo acuerdo entre las partes podrá efectuar los rebajos de su salario.
- e. Igualmente la Municipalidad se compromete a pagar las multas que se le imponga a los choferes y operadores por infracciones a las leyes de tránsito no imputables a los trabajadores
- f. El reconocimiento anterior se hace extensivo para los demás funcionarios que, no estando nombrados como choferes, y que por la naturaleza de sus funciones requiera que conduzcan vehículos municipales DEBIDAMENTE AUTORIZADOS. No serán concedidas a ningún funcionario para que cumpla permanentemente funciones de chofer, sin encontrarse nombrado en dicho puesto.
- g. En los casos que por accidente de tránsito los choferes y demás funcionarios municipales que conduzcan vehículos de la Institución fuesen obligados a guardar prisión preventiva o a procesos de tipo penal, la Municipalidad se obliga a representarlos legalmente ante los Tribunales de Justicia y demás instancias administrativas.
- h. Igualmente, cuando por causas diferentes a las que se especifica en el inciso anterior, un trabajador, como consecuencia del ejercicio de sus funciones tuviera que afrontar

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE

Convención Colectiva

situaciones de orden legal, la Municipalidad se compromete a representarlos legalmente ante los Tribunales de Justicia y demás instancias administrativas.

**Artículo No. 43:** La Municipalidad de Desamparados se compromete a cancelar, a más tardar en la segunda bisemana del mes de enero de cada año, la suma correspondiente a un 50% del salario base de cada trabajador, sin deducciones de cargas sociales, siendo esto no un ahorro sino un beneficio más para el empleado y se presupuestará previamente en todos los presupuestos ordinarios anuales. Para el disfrute de este beneficio, el funcionario deberá tener no menos de 6 meses de laborar para la Municipalidad en el último año, indistintamente de la modalidad (contrato, interinato, ocasional). En caso de que un funcionario esté disfrutando de un permiso, este beneficio se otorgará en forma proporcional al trabajador que estuvo ocupando la plaza interina, y al trabajador propietario de la plaza, de acuerdo con el tiempo laborado, Si se concluye el contrato del nombramiento deberá incluirse dicho porcentual dentro de la liquidación.

**Artículo No. 44:** El sistema de pago de las anualidades, dentro de la Escala Salarial de la Municipalidad de Desamparados, será de la siguiente forma: un factor porcentual único de un 2.0% sobre cada salario base, el cual se incluirá en el presupuesto ordinario. Para efecto del pago de estas se reconocerán las anualidades que tenga el empleado como interino, contrato u ocasional dentro de la Municipalidad, haciendo la suma de todos esos periodos. De igual forma aquellas que hayan sido laboradas en el sector Público según establece la ley.

Una vez homologada la Convención Colectiva, La Dirección Recursos Humanos realizará el estudio para el reconocimiento de este beneficio a todos aquellos funcionarios nombrados en cuales quiera de las modalidades, no será retroactivo, siendo el pago a partir de su solicitud.

**Artículo No. 45:** La Municipalidad reconocerá el plus de disponibilidad laboral para aquellos funcionarios, que a criterio de la administración y en función de las labores desempeñadas les sea otorgada.

**Artículo No. 46:** La Municipalidad se compromete a otorgar a aquellos funcionarios fallecidos que no tengan donde ser inhumados un nicho municipal de acuerdo a la disponibilidad, por el tiempo necesario establecido en el reglamento, y sin costo del nicho y asumiendo la familia el costo de mantenimiento, en cualquiera de los cementerios, los cuales mantendrán la opción de participar en la adjudicación de derechos, aquellos funcionarios interesados en adquirir un derecho en los cementerios, se le brindaran facilidades como son: pagos de costo y mantenimiento por rebajo de planilla.

**Artículo No. 47:** La Municipalidad se compromete a incluir en el siguiente presupuesto ordinario, un 1% para los trabajadores de campo, misceláneos, mensajeros e inspectores, como compensación por el riesgo de peligrosidad de sus labores.

**Artículo No. 48:** La Municipalidad se compromete al pago del 18% adicional al salario, para los Oficiales de Seguridad y de la Policía Municipal a fin de que se tome como riesgo policial y riesgo de peligrosidad respectivamente.

**Artículo No. 49:** La Municipalidad destinará entre solicitudes nuevas y renovaciones un 10% (calculado sobre el total de funcionarios) para otorgárselas a los hijos de los empleados municipales (una por cada núcleo familiar) sean estos vecinos o no del cantón. La Comisión de Becas entregará al Sindicato en su oficina, la cantidad de formularios que correspondan para la distribución entre los funcionarios una vez iniciado el periodo de recepción de becas, posteriormente los funcionarios deberán entregar el formulario y la demás documentación respectiva en la oficina de becas para su análisis.

**Artículo No. 50:** La Municipalidad se compromete a cubrir viáticos por concepto de alimentación a los funcionarios que, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, que cumplan o participen en actividades ordinarias y extraordinarios que representen evidente beneficio para la institución y sus trabajadores.

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva

**Artículo No. 51:** El reconocimiento de estos viáticos se aplicará a los trabajadores que en casos estrictamente necesarios deban trabajar jornadas extraordinarios en las siguientes circunstancias: en días hábiles de labores cuando las jornadas ordinarias y extraordinarias superen un mínimo de 12 horas de trabajo continuo.

En días no hábiles cuando la jornada laboral no sea menor de 6 horas. Esta concesión debe ser previamente autorizada por la Alcaldía y controlada en cada ocasión por las jefaturas respectivas.

**Artículo No. 52:** En lo relativo al pago de los beneficios enunciados en este artículo se procederá conforme a lo enunciado por el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República.

**TITULO QUINTO SALUD OCUPACIONAL**

**a.- Generalidades:**

**Artículo No. 53:** Se establece en la Municipalidad la Comisión de Salud Ocupacional, la cual estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Municipalidad y tres de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes, estos últimos serán nombrados por el Sindicato de Trabajadores Municipales. Lo anterior, conforme al procedimiento que establece el decreto respectivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (18379-TSS).

**Artículo No. 54:** El Área de Salud Ocupacional será quien asesore y fomente la asistencia de los miembros a las sesiones de la Comisión de Salud Ocupacional. Asimismo, desarrollará actividades de capacitación y educación en materia de salud ocupacional, las cuales tendrán carácter obligatorio para todo aquel personal que sea convocado por la índole de su trabajo.

La Municipalidad concederá el tiempo necesario a los trabajadores para recibir estos cursos, previa coordinación con la Alcaldía, para no afectar los servicios prestados a los administrados. La Municipalidad se compromete a publicar el material divulgativo sobre aspectos de salud ocupacional que la Comisión recomiende.

**Artículo No. 55:** 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 No. 56:** 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 la Alcaldía, para no afectar los servicios prestados a los administrados.

**Artículo No. 57:** Los miembros de la Comisión deberán ser nombrados por las partes en los primeros quince días hábiles del mes de setiembre cada dos años (numero 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.

A solicitud de la Comisión de Salud Ocupacional, los miembros de esta tendrán el tiempo necesario para asistir a seminarios, cursos, charlas, mesas redondas y otras actividades de salud ocupacional. Por tal efecto la Municipalidad cubrirá los gastos correspondientes y otorgará el permiso respectivo con goce de salario esta solicitud deberá ser aprobada por el Alcalde Municipal.

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva

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 No. 58:** El Área 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:

- 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, la Municipalidad 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 al Alcalde 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. La Municipalidad concederá 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 del 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.
- j. Presentará anualmente dentro de las dos primeras semanas de julio al Alcalde y al Sindicato, para su conocimiento, el plan de trabajo y su informe de labores.
- k. Las recomendaciones de la Comisión de Salud Ocupacional serán de acatamiento obligatorio para los trabajadores.
- l. La Municipalidad facilitará la coordinación y la comunicación entre la Comisión de Salud Ocupacional y los Comités de apoyo de los diversos centros de trabajo.
- m. La Municipalidad se compromete a disponer de un local apropiado, material y otras facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones. La Alcaldía será el medio para proveer el apoyo del personal técnico de la Oficina de Salud Ocupacional y de otras unidades afines.

16

**b.- De las medidas de seguridad laboral:**

**Artículo No. 59:** La Municipalidad otorgará a todos sus empleados de campo (cuadrillas de Obras, Limpieza de Vías, Recolección de Basura) y a los colaboradores operativos, taller municipal, taller de mantenimiento, misceláneos, peones de los cementerios, Policía Municipal oficiales de seguridad, choferes, inspectores y notificadores, dos uniformes por año, que constarán de 2 pantalones, 3 camisas y 2 pares de zapatos (de cuero o de hule, según el caso de

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva

los trabajadores), implementos que serán de uso obligatorio y de acuerdo a las recomendaciones de la Oficina de Salud Ocupacional, y la fecha para la entrega de los mismos en los siguientes años será en el primer trimestre.

**Artículo No. 60:** 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. Los mismos serán de uso obligatorio.

**Artículo No. 61:** 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 No. 62:** La Municipalidad mantendrá botiquines con implementos de primeros auxilios en los siguientes sitios: Camiones de recolección, Bodega, Plantel, Edificio Administrativo, Cementerios, Polideportivo, Casa de Derechos, Villa Olímpica, Parque la Libertad, Gimnasio, y oficina de Frailes.

**Artículo No. 63:** La Municipalidad está obligada a mantener rótulos preventivos para aquellas cuadrillas que laboren en sitios públicos: como carreteras, caminos, etc. 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 No. 64:** La Municipalidad mantendrá, extintores contra incendios en los siguientes lugares: 1 en la bodega, 1 en el Gimnasio, 1 en el Polideportivo, 1 en la Bodega del Cementerio, 2 en el Edificio Administrativo, 1 en el Plantel, 1 en la Casa de Derechos, 1 en el Parque la Libertad y 1 en cada camión de transporte y carga.

**Artículo No. 65:** 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.

17

**Artículo No. 66:** La Municipalidad acondicionará y mantendrá en buen estado los comedores y baños. Estos deben estar separados y deberán reunir las condiciones óptimas de higiene por la salud del trabajador.

**c.- Trabajo Insalubre o peligroso:**

**Artículo No. 67:** La Municipalidad adoptará las medidas necesarias de Salud Ocupacional, a fin de preservar la integridad física, mental y social del trabajador en ambientes insalubres. La Oficina de Salud Ocupacional emitirá anualmente un dictamen INFORME razonado sobre las labores que se realicen en condiciones insalubres o peligrosas, y recomendará las medidas específicas de prevención.

**Artículo No. 68:** La Municipalidad garantizará, por los medios que considere pertinentes, que se realicen los exámenes médicos y de laboratorio, recomendados por la Oficina 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., excepto en casos de emergencia, en que podrán ser autorizados por el Alcalde Municipal, y cancelados por la corporación municipal siempre y cuando estén debidamente amparado por el médico de empresa.

**ch.- Seguridad en el Trabajo:**

**Artículo No. 69:** Será obligatorio el uso de los implementos de seguridad ocupacional y la administración se obliga a suplir estos por lo que se considera:

## Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados

## SITMUDE

## Convención Colectiva

- a. 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.
- b. Será obligación ineludible, por parte del trabajador, el uso de dichos equipos y útiles, y una vez que se le haya amonestado por escrito por su eventual no utilización, la negativa injustificada será considerada falta grave para todos los efectos legales.
- c. Si la Municipalidad no sule dicho equipo, el trabajador, no está obligado a desempeñar las funciones encomendadas a su cargo. La Municipalidad 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 las necesidades de útiles y equipos. La adjudicación o compra de éstos requerirá recomendación previa de la Comisión de Salud Ocupacional.
- d. 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.
- e. La Municipalidad dará al trabajador la instrucción y el adiestramiento necesario para el manejo de maquinaria, equipo, productos agroquímicos, reactivos y materiales tóxicos; los oficiales de seguridad que porten armas estarán obligados a asistir a los cursos de manejo de armas y prácticas.
- f. La Municipalidad se compromete a suscribir pólizas de seguros para la protección de los policías y asegurar daños a terceros.
- g. 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.

**d.- Útiles y herramientas:**

**Artículo No. 70:** 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.

18

Todos los útiles y herramientas en poder de empleados se presumen propiedad de la Municipalidad, excepto que los trabajadores inscriban sus propios útiles y herramientas en la Proveeduría Municipal, previa utilización de las mismas.

**e.- Botiquín de primeros auxilios:**

**Artículo No. 71:** La Municipalidad conviene en dar cabal cumplimiento a lo que establece el párrafo primero del Artículo 220 del Código de Trabajo lo que se hará por medio de la Oficina de Salud Ocupacional.

La Unidad 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.

**f.- Disponibilidad de diseños, construcciones, ampliaciones y remodelaciones:**

**Artículo No. 72:** 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.

**Artículo No. 73:** Función Social: Tendrá los siguientes cometidos a través de convenios:

Elaboración de planes tendientes a dotar a los empleados municipales de centros de vacaciones, a fin de que disfruten conjuntamente con su familia de un descanso merecido.

Lo obtención de campos y centros recreativos, que permitan a los trabajadores contar con medios adecuados para la práctica de actividades deportivas, culturales y sociales, como elementos esenciales que fortalecen la salud física y mental del trabajador y su familia.

## TITULO SEXTO JUNTA DE RELACIONES LABORALES

### a.- Generalidades:

**Artículo No. 74:** Con el objeto de mantener un normal entendimiento obrero-patronal sobre la base de un diálogo constante, seguirá funcionando la Junta de Relaciones Laborales, que estará compuesta por tres representantes y tres suplentes de los trabajadores, nombrados por la Junta Directiva del Sindicato, y tres representantes del Concejo Municipal, o en sustitución de los miembros del Concejo, sus respectivos miembros suplentes, además del señor Alcalde Municipal, quien tendrá voz, pero no voto. Ambas partes podrán hacerse asesorar, y los asesores podrán estar presentes en cualquier negociación o reunión, con voz pero sin voto.

**Artículo No. 75:** Cada una de las partes nombrará en la forma más conveniente los miembros ante la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo No. 76:** Del seno de la Junta de Relaciones Laborales se nombrará un presidente y un secretario. El primero presidirá las sesiones y será el responsable de informar a la Administración de los acuerdos, dictámenes y otros, y el segundo elaborará la agenda del día y convocará a las sesiones ordinarias y extraordinarias y será el responsable de la elaboración de las actas

**Artículo No. 77:** El quórum de la Junta de Relaciones Laborales será la mitad más uno de sus integrantes.

**Artículo No. 78:** Las resoluciones que tome la Junta de Relaciones Laborales, serán de carácter recomendativo para ambas partes, siempre que las mismas se fundamenten en razones de legalidad.

**Artículo No. 79:** La Junta de Relaciones Laborales sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando alguna de las partes lo solicite y establecerá su propio estilo de organización. Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato dispondrán del permiso respectivo para asistir a dichas sesiones.

**Artículo No. 80:** Los acuerdos se tomarán por mayoría simple; en caso de empate, se hará una nueva votación. Si aún persiste el empate, se solicitará resolución a la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo lo resuelto de carácter recomendativo para las partes.

**Artículo No. 81:** Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales serán nombrados por un período de dos años, pudiendo ser reelectos o sustituidos.

**Artículo No. 82:** Serán funciones de la Junta de Relaciones Laborales, además de las señaladas en esta Convención Colectiva:

- a. Intervenir conciliatoriamente, en los problemas individuales que se suscitan entre la Municipalidad y sus trabajadores.
- b. Conocer y pronunciarse en un plazo no mayor de quince días sobre las cuestiones laborales que la Municipalidad, el Sindicato o los trabajadores le sometan a consideración.
- c. Resolver, en un plazo no mayor de cinco días, las gestiones que se le realicen los empleados referentes a despidos, amonestaciones, suspensiones, permutas, etc.
- d. Hacer las investigaciones pertinentes cuando se trate de despidos.
- e. Rendir informes que se le soliciten relacionados con la aplicación de la presente Convención Colectiva.

- f. Conocer de las apelaciones elevadas por el Sindicato ante esta Junta.
- g. Conceder audiencia a todo aquel trabajador que considere conveniente ofrecer su descargo para defenderse de algún cargo formulado en su contra, o bien, para ampliar el punto de vista de los miembros de la Junta.
- h. Conocer y pronunciarse en todo lo concerniente a la materia laboral o cuando el Sindicato considere que se violentan los derechos individuales o colectivos de los trabajadores.
- i. Conocer de toda gestión de traslado contra la cual el trabajador se sienta perjudicado y manifieste su inconformidad personalmente o por medio del Sindicato debidamente autorizado por el trabajador e informará lo pertinente a quien en definitiva le corresponda resolver.
- j. En aquellos casos en donde la Junta de Relaciones Laborales tenga conocimiento de alguna inconformidad sobre el resultado de los concursos Internos, la administración procederá a facilitar para su análisis toda la documentación relativa a dicho concurso y una vez evaluado el mismo emitirá las recomendaciones que considere necesario a la Administración. Tratándose de los concursos externos queda claro el procedimiento establecido en el Código por lo que de no seguir este procedimiento la administración remitirá a la Junta de Relaciones Laborales el expediente respectivo para su conocimiento análisis y recomendación.
- k. Mientras el caso este en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, se tendrá por suspendido los plazos para todos los efectos legales.
- l. Todo traslado de cargos en materia disciplinaria se dará copia digital a la Junta de Relaciones Laborales, una vez emitida el acto final.
- m. La Junta de Relaciones Laborales escogerá el miembro que se integrará a cada uno de los órganos de proceso laboral que se nombren en la organización, la Administración municipal deberá notificar con al menos 8 días de tiempo a efecto de poder nombrar el representante.

**b.- Función Legal:**

**Artículo No. 83:** Dentro de las funciones se encuentran:

- a. Analizar e intermediar en las quejas, protestas y motivos de inconformidad de los trabajadores en su relación laboral con la Municipalidad, para que por la vía de diálogo se satisfagan las justas reclamaciones a fin de mantenerlas las más cordiales relaciones entre las partes.
- b. Conocer y emitir posibles soluciones 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 recomendar en todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores. Es entendido que desde el momento en que se somete un asunto a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales se interrumpe la prescripción para ambas partes, con base en el artículo artículo 414 del Código de Trabajo.
- d. Para cumplir con las funciones que le otorga esta Convención y las posteriores, la Junta de Relaciones Laborales tendrá facultades para realizar todo tipo de investigaciones en materia laboral dentro de la Municipalidad como institución.
- e. La Junta de Relaciones Laborales podrá solicitar a la Administración todo tipo de documentación relacionada con las investigaciones.

**c.- Función Sindical:**

**Artículo No. 84:** La Junta de Relaciones Laborales velará porque los trabajadores de la Municipalidad, gocen de la más amplia libertad de sindicalización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o a desafiliarse del Sindicato.

Un miembro del Sindicato será incluido como observador dentro de la Comisión de Hacienda y Presupuesto, o en cualquiera de las demás comisiones, este será elegido por la propia Junta Directiva del Sindicato y deberá comunicarlo al Presidente del Concejo Municipal.

**d.- Función cultural:**

**Artículo No. 85:** La Junta de Relaciones Laborales procurará obtener para los trabajadores municipales, toda especie de ayuda y facilidades para su mejoramiento personal en los aspectos técnico (capacitación), cultural y sindical, que ofrezcan los organismos nacionales e internacionales.

**TITULO SEPTIMO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO:**

**Artículo No. 86:** ~~Artículo No. 60:~~ Jornada. La Municipalidad conviene en establecer una jornada diurna de trabajo según las siguientes especificaciones:

- a. La Municipalidad conviene en establecer una jornada diurna de trabajo semanal de 40 horas para todos los trabajadores administrativos.
- b. La Municipalidad establecerá una jornada ordinaria semanal de 35 horas para los trabajadores que laboren jornadas mixtas.
- c. Y de 30 horas semanales para los trabajadores que laboren jornadas nocturnas.
- d. Para los trabajadores administrativos la jornada laboral será de lunes a viernes de las ocho horas a las dieciséis horas, con 15 minutos de café en la mañana y con 30 de almuerzo.
- e. Para el personal de campo la jornada laboral será de lunes a viernes de las 06 horas a las 14 horas con 15 minutos de café en la mañana y 30 de almuerzo.
- f. Cuando los trabajadores se expongan a jornadas de trabajos insalubres, estas serán de seis horas diarias. Dichas labores incluyen trabajos en aguas, cloacas y alcantarillas.
- g. Además en cualquiera de los casos, en las Unidades Operativas podrá operar el sistema de trabajo por tarea, previamente asignada por los respectivos jefes.
- h. En todos los casos la jornada laboral será de lunes a viernes, excepto aquellos casos que haya previo acuerdo entre las partes y se convendrán los días a laborar siempre y cuando no supere las cuarenta horas semanales.

21

Si algún trabajador es requerido para laborar tiempo extraordinario este se pagará de acuerdo a la normativa vigente.

**Artículo No. 87:** Para el normal desempeño de las funciones de vigilancia y seguridad municipal así como la policía municipal, se confeccionará un rol, el cual deberá ajustarse a lo que establece el Código de Trabajo en su artículo 136. Además, la Administración deberá elaborar un reglamento sobre condiciones y requerimientos para ejecutar la actividad de vigilancia, seguridad y policía municipal.

**Artículo No. 88:** En todas aquellas actividades que por su naturaleza requieran del pago de jornada extraordinaria, la Municipalidad deberá presupuestar los dineros necesarios para el pago de la misma. Si al momento de laborarse dicha jornada no existiese contenido económico, deberá presupuestarse en el siguiente presupuesto ordinario o extraordinario.

**Artículo No. 89:** Ningún trabajador perderá el derecho a la cancelación de jornadas extraordinarias cuando la Municipalidad alegue carencia de recursos económicos para el pago de la misma. Para pagar dichas horas extraordinarias la Municipalidad realizará todos los trámites administrativos para que en la próxima modificación presupuestaria, le sean incluidos y cubiertos dichos montos a los trabajadores.

**TITULO OCTAVO: VACACIONES Y AGUINALDO**

**Artículo No. 90:** Todos los trabajadores municipales disfrutarán de vacaciones por año de servicio prestado; estas se calcularán en forma escalonada de acuerdo a la siguiente escala:

- 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

- d. La Municipalidad concederá según prescripción médica además de las vacaciones que por Convención Colectiva le corresponden al trabajador un periodo vacacional de cinco días como descanso profiláctico. Por reglamento que al efecto redactará la Comisión de Salud Ocupacional este será sometido a análisis por el Sindicato y a la Junta de Relaciones Laborales, y deberá estar listo a más tardar un mes posterior a la entrada en vigencia de esta Convención.

**Artículo No. 91:** Para el cómputo de la antigüedad en el servicio, se tomará en cuenta el tiempo de servicio en otras Instituciones del Estado. Así como el tiempo laborado como interino, ocasional y por contrato, debiendo sumarse cada uno de los periodos laborados para la institución.

En el caso de haber laborado en otra institución y para que se otorgue ese reconocimiento se debe presentar documento certificado, extendido por personas autorizadas de la Institución de que se trate, ante el Departamento de Recursos Humanos, el cual hará el estudio correspondiente para fundamentar su resolución. El reconocimiento de los años de servicio en otras instituciones rige a partir de la solicitud del trabajador.

**Artículo No. 92:** Las vacaciones se interrumpen por enfermedad, comprobado por documento de incapacidad de la CCSS y del INS.

**Artículo No. 93:** Después de cumplido el periodo necesario para tener derecho a disfrute de las vacaciones estas no podrán ser pospuestas por más de quince semanas, excepto por conveniencia de las partes, En este caso, no podrán ser pospuestas por un plazo mayor de seis meses. A petición del trabajador, estas podrán ser fraccionadas en partes según acuerdo entre las partes.

**Artículo No. 94:** La Municipalidad seguirá pagando el aguinaldo completo a todos sus trabajadores, y el mismo será cancelado a más tardar el día ocho de diciembre de cada año. Para efectos del cálculo del aguinaldo se tomarán en cuenta los subsidios recibidos durante las incapacidades laborales demostradas mediante documento idóneo en los siguientes casos: embarazos, fracturas, cirugía mayor o internamientos mayores de quince días calendario.

22

**Artículo No. 95:** La Municipalidad reconocerá como feriados de pago obligatorio, todos los días mencionados en el Artículo 148 del Código de Trabajo, considerando el 2 de agosto y el 12 de octubre pero su pago no será obligatorio. Los mismos serán pagados dobles en caso de ser necesario laborar en ellos, de igual forma se considerará como asueto el día 31 de agosto, Día del Régimen Municipal, y la media jornada del último día hábil de trabajo, con motivos del receso de fin de año.

#### TITULO NOVENO: DE LOS SALARIOS

**Artículo No. 96:** Con el fin de que los trabajadores disfruten sin retrasos del aumento salarial, se acuerda:

- a.- La Municipalidad se compromete a reservar de su presupuesto un monto del 5.5% anual.
- b.- La Municipalidad se compromete a realizar aumentos semestrales en las fechas 01 de enero y 01 de julio de cada año.
- c.- Se utilizará como monto base para los incrementos de cada semestre un 2.75% sobre el salario base.
- d.- Para efectos de estos aumentos deberán establecerse las justificaciones que los fundamenten de conformidad con las disposiciones dictadas por la Contraloría General de la Republica.
- e.- La Municipalidad se reserva el derecho de otorgar ajustes superiores a los aquí establecidos, cuando las finanzas de la Institución así los permitan y esté respaldado en estudios técnicos.
- f.- Por ningún motivo los aumentos estarán por debajo de los decretados por el Gobierno Central o por costo de vida de acuerdo al Centro Nacional de Estadísticas y Censos.

Estos aumentos se aplicarán en forma horizontal y vertical, para mantener el equilibrio en la escala salarial de la Corporación Municipal.

**Artículo No. 97:** La Municipalidad reconocerá a aquellos trabajadores que laboran como interinos, los años de servicio bajo esta denominación, para efectos del reconocimiento de derechos y beneficios, tales como anualidades, vacaciones, liquidaciones laborales y demás beneficios, conforme con lo que en derecho corresponda.

**Artículo No. 98:** La forma de pago de los salarios de la Municipalidad será bisemanal, a partir de la primera bisemana del mes de enero de cada año.

**Artículo No. 99:** Para efectos del pago se comunicará el calendario anual en los primeros quince días del año. Para efectos del cálculo de salario bisemanal, se tomará el salario mensual, se multiplicará por doce y se dividirá entre 26.

**Artículo No. 100:** En concordancia con el pago bisemanal, en caso de que el día de pago correspondiente sea feriado, este se cancelará el día anterior.

**Artículo No. 101:** De conformidad con la doctrina de los artículos 56 y 57 de la Constitución Política, 6 y 10 del Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario, 12 y 984, inciso 1) del Código Civil, 131 de la Ley de Asociaciones Cooperativas y de Creación del Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), así como la jurisprudencia emanada de la Sala Constitucional y Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es procedente aplicar las deducciones sobre los salarios que perciben los funcionarios a solicitud de las diferentes cooperativas, por concepto de fianzas o préstamos, bajo los parámetros objetivos y principios de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales, estipulados en el artículo 172 del Código de Trabajo, a saber:

a.- No se pueden hacer deducciones en los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo.

b.- Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá deducirse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

c. Para los efectos y conforme a la interpretación del pronunciamiento de la sala cualquier rebajo que afecte el salario del trabajador establecidos en el artículo 172 relativo a embargos deberá de respetar los mínimos establecidos como garantía en la "Política de Protección al Salario" establecida por la municipalidad.

**Artículo No. 102:** La Municipalidad comunicará al trabajador cualquier rebajo por concepto de embargo o pensión alimenticia con al menos quince días de antelación al primer rebajo, para que este pueda realizar gestiones legales y/o administrativas.

#### **TITULO DÉCIMO: DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES**

**Artículo No. 103:** En adelante, se considerarán en la Municipalidad las indemnizaciones laborales (prestaciones) como un derecho adquirido para todos los trabajadores que cesaren sus funciones La Municipalidad, conforme a lo anterior, pagará un mes de salario (sean 30 días, independientemente de la ley de protección al trabajador), por cada año de servicio, o fracción de seis meses o más meses de servicio prestados, hasta un máximo de 16 años, en los casos de fallecimiento, jubilación renuncia y despido justificado.

Si en el momento, no hubiese contenido económico para cumplir con este compromiso, se deberá dar el contenido económico necesario por Modificación Interna y, de no ser posible, se presupuestará en el siguiente presupuesto ordinario o extraordinario, de no ser así la Municipalidad deberá cancelar al trabajador el porcentaje de intereses reales que rija en ese momento por cada mes de atraso en el pago.

El pago de prestaciones se hará de conformidad con el siguiente orden de prioridad: fallecimiento, jubilación, renuncia y por último despido justificado. Y la municipalidad se compromete a realizar los trámites internos en un plazo no mayor de 30 días.

En caso de fallecimiento siempre y cuando el funcionario no haya establecido el o los beneficiarios de este derecho en la hoja que para el efecto deberá dejar en custodia tanto de Unidad de Recursos Humanos como del Sindicato, estos serán depositados según trámite para ello ante la autoridad judicial competente, caso contrario serán girados a nombre de la persona indicada como beneficiaria. 85CT

**Artículo No. 104:** La Municipalidad presupuestará cada año la suma de 100 millones de colones para hacerle frente a las erogaciones económicas que se deriven del concepto de prestaciones legales.

**Artículo No. 105:** Con el fin de hacer del beneficio de Cesantía un derecho real cuando un trabajador sea despedido, dependiendo la causa la Junta de Relaciones Laborales podrá recomendar al Alcalde, el pago de Cesantía que se calculará a razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicios continuos hasta 16 años.

Para que esta recomendación sea trasladada al Alcalde la misma deberá ser avalada por la Mayoría simple de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales presentes en la sesión en que la misma sea emitida, siempre y cuando sea amparada en motivos de razonabilidad.

#### TITULO DÉCIMO PRIMERO: ESCALAFÓN DE ASCENSOS

**Artículo No. 106:** Para llenar una plaza vacante en forma definitiva, será ascendido un trabajador municipal que reúna los requisitos según el Manual Descriptivo de Puestos, y el Código Municipal y haya demostrado su idoneidad para el puesto, a través del respectivo examen. De ningún modo, la Municipalidad podrá contratar personal externo en forma definitiva, sin antes haber realizado el concurso interno de las plazas vacantes. Las convocatorias para concurso interno serán expuestas en lugares visibles con quince días hábiles de anticipación al cierre del concurso, debiéndose enviar copias al Sindicato y a la Junta de Relaciones Laborales.

**Artículo No. 107:** De no haber empleado municipal interesado para desempeñar el puesto, o no se conforme una terna de al menos tres personas calificadas, la plaza vacante será sacada a concurso externo, en el cual podrán participar los funcionarios nombrados en propiedad o interinato. Si el empleado es ascendido y no da el rendimiento requerido para el puesto (conforme con la evaluación establecida a nivel institucional), podrá ser regresado a su puesto anterior con las condiciones que tenía en un inicio.

**Artículo No. 108:** Cualquier nombramiento que incumpla lo dispuesto en los artículos anteriores, será ilegal, conforme con la normativa expresa. La Junta de Relaciones Laborales podrá solicitar a la Administración la revisión de los nombramientos con sustento en razones de legalidad

**Artículo No. 109:** Todo resultado que se derive de cualquier concurso interno, podrá la Junta de Relaciones Laborales, solicitar al alcalde información que considere oportuna.

**Artículo No. 110:** En toda suplencia de un puesto de trabajo temporal o permanente contando con la idoneidad necesaria, y que dicho nombramiento sea superior a un mes al ocupante se le pagará el salario base del titular; si hubiese un aumento durante el tiempo que desempeñe el cargo, lo gozará inmediatamente si tiene los requisitos para ello.

**Artículo No. 111:** La Municipalidad se compromete a mantener al actualizado el Manual Descriptivo de Puestos y la Escala Salarial, de conformidad con el artículo 120 del Código Municipal.

**TITULO DECIMO SEGUNDO: DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

**Artículo No. 112:** La Municipalidad comprende que el problema social de falta de vivienda digna es un serio problema nacional y cantonal, y en ese sentido interpondrá sus mejores oficios para que los distintos entes y órganos públicos dedicados a la solución de este problema, tomen en cuenta, en igualdad de condiciones, a los trabajadores que padecen de tal problemática.

**TITULO DECIMO TERCERO: REVENCION, INVESTIGACION Y SANCIONES PARA EL ACOSO LABORAL Y/U EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

**Artículo No. 113:** Con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1° al 4° y 7° párrafo primero e inciso a), 21 inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con Ley N° 7476 del 03 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación y adición mediante Ley N° 8805 del 2 de junio del 2010, y Ley No. 5811 del 10 de octubre de 1975 "Ley que regula la Propaganda que utilice la Imagen de la Mujer", Queda absolutamente prohibido el acoso laboral y el hostigamiento sexual en la Municipalidad de Desamparados, las partes se comprometen a cooperar y unir esfuerzos para prevenir, erradicar y colaborar en las investigaciones con motivo que se establezcan las sanciones correspondientes antes tales eventos en el ámbito laboral.

**Artículo No. 114:** La normativa que sanciona el acoso laboral y/o el hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales en la MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS, se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación, buscando promover el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres, es por ello que lo correspondiente a los principios rectores, procedimientos, sanciones y demás pormenores son regulados vía reglamento.

25

**TITULO DÉCIMO CUARTO: PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION**

**Artículo No. 115:** La Municipalidad aportará el material necesario para la impresión de los ejemplares de esta Convención Colectiva así como de la publicación de la misma en el Periódico Oficial La Gaceta con el fin de distribuirla a cada uno de los trabajadores. El Sindicato se compromete a editarla.

**TITULO DÉCIMO QUINTO: GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO**

**Artículo No. 116:** Las partes se comprometen a cumplir estrictamente todas las disposiciones de la presente Convención Colectiva. El incumplimiento de cualquiera de las cláusulas funcionales facultará a cualquiera de las partes a tomar las medidas para garantizar el estricto cumplimiento.

**Artículo No. 117:** Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención Colectiva en contra de sus disposiciones serán nulas y por lo tanto no obligaran ni se derivarán derechos con consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado exigir la reparación del daño causado. Los aspectos legales serán ventilados por la Jurisdicción de trabajo de conformidad con lo establecido en el Código Municipal.

**CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: DURACIÓN DE LA CONVENCION**

**Artículo No. 118:** La presente Convención Colectiva empieza a regir a partir de su firma y será depositada en el Ministerio de Trabajo según art. 57 del Código de Trabajo y tendrá una duración de tres años. Una vez finalizado el proceso de negociación se enviará copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro y resguardo. No obstante se dará por prorrogada por

Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados  
SITMUDE  
Convención Colectiva

un periodo igual si 30 días antes de vencido el plazo de vigencia de esta, alguna de las partes no manifiesta a la otra por escrito su interés de renegociar total o parcialmente una nueva Convención y para lo cual deberá aportar la propuesta.

Cuando las partes inicien con el proceso de negociación del nuevo texto de la Convención Colectiva de Trabajo, esta mantendrá su vigencia hasta tanto no entre a regir la nueva Convención Colectiva.

**Artículo No. 119:** Los derechos, garantías y otros beneficios ya adquiridos por ley, no contemplados en esta Convención, se mantienen.

**Artículo No. 120:** Ambas partes se obligan a contestar la correspondencia que se le envíe, dentro de un plazo no mayor de diez días hábiles después de recibido.

**TRANSITORIO II:** (1)

En un plazo no mayor de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la Convención las partes entrarán a revisar el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio el cual deberá revisarse y o actualizarse como mínimo cada tres años.

Que mediante acuerdo No. 02 de la sesión No. 13-2018 de fecha 27 de febrero de febrero del 2018 se aprueba el acta final del estudio, análisis y discusión del texto de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Desamparados

Que mediante acuerdo No. 4 de la sesión 16 -2018 de fecha 13 marzo de 2018 El Concejo Municipal acuerda aprobar el texto de la Convención Colectiva y autoriza al señor Alcalde para que suscriba dicho Convenio.

En fe de lo anterior firmamos en la Ciudad de Desamparados a los 20 días del mes de marzo de 2018.

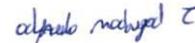
26

  
Melvin Corella Cruz  
Secretario General

  
Gilbert Jiménez Siles  
Alcalde

  
Ernesto Padilla Corella  
Secretario Adjunto

  
Rita Jiménez Salazar  
Secretaria de Actas

  
Alfredo Madrigal Calvo  
Secretario de Finanzas

  
José M. Orozco Campos  
Secretario de Salud Laboral

  
Julio Vásquez Picado  
Secretario de Conflictos

  
Alberto Hernández López  
Secretario de Org. Y Relac. Lab.

  
Marcelino Alfaro Ruiz  
Secretario de Educación

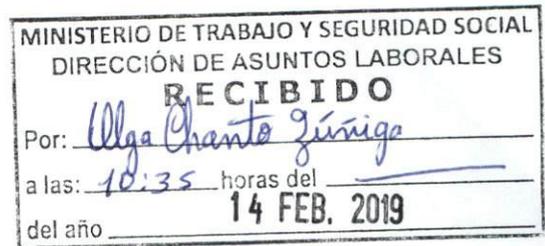
  
Ronald Castillo Castillo  
Secretario Suplente

  
Jorge Umaña Brénes  
Secretario Fiscal





MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS  
ALCALDÍA MUNICIPAL

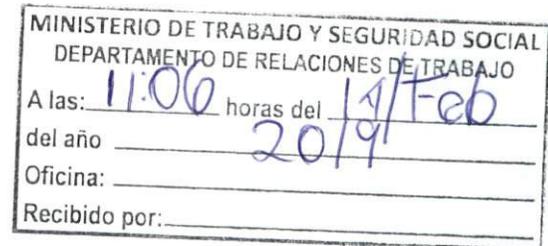


8 de febrero de 2019  
N° MD-AM-0281-19

Lic. Ronald Salazar Carranza

Organizaciones Sociales

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



Estimado señor:

Por medio de la presente y para lo que ha derecho corresponda nos permitimos adjuntar las modificaciones realizadas al texto convencional con ocasión de las observaciones realizadas por ustedes mediante oficio No. **DAL-DRT-OF-542-2018**, de fecha 15 de noviembre del 2018 y suscrito por el Lic. Ronald Salazar Carvajal.

Se procede a enunciar las modificaciones realizadas:

**Actual: Artículo No. 4: Inciso c:** Por obra determinada o en condición de ocasional: Que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa y en el cual el objeto de servicio subordinado.

**Modificado: Artículo No. 4: Inciso c:** Cubrirá a todos aquellos funcionarios nombrados por contrato de obra terminada o en condición de ocasional, que se podrá celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Empresa.

**Actual: Artículo No. 15:** La Municipalidad otorgará el permiso a dos miembros del Sindicato para que asistan a estudios sindicales dentro o fuera del país. Para estudios sindicales fuera del país, se otorgará permiso de seis meses con goce de salario, el cual podrá ampliarse a un año. En caso de estudios dentro del país, se otorgará un periodo máximo de tres meses con goce de salario. Para ello se solicitará el permiso con un mes de antelación, salvo casos excepcionales. Lo anterior en el marco del artículo 145 del Código Municipal. Quién haya disfrutado de este permiso no podrá obtener otro igual si no ha transcurrido un periodo de seis meses después de haber concluido dicho permiso y/o su ampliación.

**Modificado: Artículo No. 15:** La Municipalidad otorgará el permiso a dos miembros del Sindicato para que asistan a estudios sindicales dentro o fuera del país. Para estudios sindicales fuera del país, se otorgará permiso de seis meses con goce de salario, el cual podrá ampliarse a un año. En caso de estudios dentro del país, se otorgará un periodo

Municipalidad de Desamparados

Costado Norte del Parque Centenario, Desamparados, San José, Costa Rica. Tel: 2217-3500

Fax: 2250-3724 Apartado Postal: 10301.

[www.desamparados.go.cr](http://www.desamparados.go.cr)



MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

ALCALDÍA MUNICIPAL

8 de febrero de 2019

N° MD-AM-0281-19

máximo de tres meses con goce de salario. Para ello se solicitará el permiso con un mes de antelación, salvo casos excepcionales. Lo anterior en el marco del artículo 145 del Código Municipal.

**Actual: Artículo No. 34:** Todo trabajador cuando la administración le solicite trabajar, conforme a las necesidades de servicio recibirá el pago correspondiente, considerando lo señalado en el Código de Trabajo.

**Modificado: Artículo No. 34:** Todo trabajador cuando la administración le solicite trabajar tiempo extraordinario, conforme a las necesidades de servicio recibirá el pago correspondiente, considerando lo señalado en el Código de Trabajo.

**Actual: Artículo No. 42:**

- a. La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito y de robo, en cuya ocurrencia no medie descuido, imprudencia y responsabilidad, atribuibles al trabajador.
- b. En los casos en que el accidente o el robo 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 la Municipalidad de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador y previo acuerdo entre las partes podrá efectuar los rebajos de su salario.

**Modificado: Artículo No. 42:**

- a. La Municipalidad pagará los deducibles de los vehículos institucionales al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito y de robo, en cuya ocurrencia no medie descuido, imprudencia y responsabilidad, atribuibles al trabajador.
- b) En los casos en que el accidente o el robo corresponda a un vehículo institucional y 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 se procederá conforme a lo establecido en el Reglamento para el uso de vehículos institucionales.

**Actual: Artículo No. 93:** Después de cumplido el periodo necesario para tener derecho a

Municipalidad de Desamparados

Costado Norte del Parque Centenario, Desamparados, San José, Costa Rica. Tel: 2217-3500

Fax: 2250-3724 Apartado Postal: 10301.

[www.desamparados.go.cr](http://www.desamparados.go.cr)



MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

ALCALDÍA MUNICIPAL

8 de febrero de 2019

N° MD-AM-0281-19

disfrute de las vacaciones estas no podrán ser pospuestas por más de quince semanas, excepto por conveniencia de las partes, En este caso, no podrán ser pospuestas por un plazo mayor de seis meses. A petición del trabajador, estas podrán ser fraccionadas en partes según acuerdo entre las partes.

**Modificado: Artículo No. 93:** Después de cumplido el periodo necesario para tener derecho a disfrute de las vacaciones estas no podrán ser pospuestas por más de quince semanas, excepto por conveniencia de las partes, a su vez estas podrán ser fraccionadas en partes según acuerdo entre las partes.

**Artículos 113 y 114:** Dado que existe dentro la municipalidad una política institucional para el hostigamiento Sexual, esta se aplicara supletoriamente con la Ley 7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia.

Así mismo se hace del conocimiento que actualmente se encuentra en proceso de aprobación el reglamento contra el acoso y el hostigamiento sexual.

  
Gilbert Jiménez Siles  
**Alcalde Municipal**  
Municipalidad de Desamparados



SINDICATO DE TRABAJADORES  
MUNICIPALES DE DESAMPARADOS  
**SITMUDE**

  
Melvin Corella Cruz

**Secretario General**

SITMUDE

LFMC/GJS  
C. Archivo