

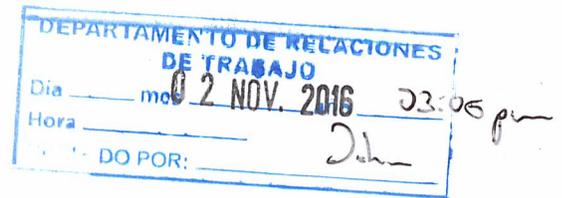
MUNICIPALIDAD DE GARABITO
DESPACHO DE ALCALDIA

00000093

8/11/16

AMG-1113-2016-TM
Jacó, 24 de Octubre de 2016

Licenciada
Leda Villalobos Villalobos
Jefe Departamento Relaciones de Trabajo
Dirección General de Asuntos Laborales
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
San José



Estimada señora:

Asunto: Homologación Convención Colectiva de Trabajo Municipalidad de Garabito y Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

De conformidad con oficio DRT-238-2016 del 15 de junio, 2016, manifestamos nuestra voluntad de acoger las recomendaciones proporcionadas.

EN TANTO ACORDAMOS:

1. INCLUIR EN EL CAPÍTULO IV: DEL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LOS ARTÍCULOS DE LA LEY 7476 ESENCIALES TALES COMO:

ARTICULO 3 Definiciones: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTICULO 4: Manifestaciones del acoso sexual: El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

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



00000092

MUNICIPALIDAD DE GARABITO
DESPACHO DE ALCALDIA

- 2.- *Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.*
- 3.- *Acercamientos corporales u otras conductas fisicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.*

ARTICULO 5: Responsabilidades de prevención: *Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:*

- 1.- *Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.*
- 2.- *Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.*

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

ARTICULO 7.- Obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República: *La Defensoría de los Habitantes de la República, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley. La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa, del sector público, estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso. (Este artículo 7, fue reformado por el artículo 1, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.).*

ARTÍCULO 20.- Integración de la Comisión Investigadora: *En atención al inciso 2 del artículo 5 de la presente ley el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras, las mismas serán integradas, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona*



MUNICIPALIDAD DE GARABITO
DESPACHO DE ALCALDIA

00000091

denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. Cuando en atención al lugar de trabajo o de estudio sea una institución o un ente público y la persona denunciada sea un funcionario o empleado público se seguirá el procedimiento establecido en esta Ley, su reglamento y supletoriamente por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas. En todo caso la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. Los centros laborales privados deberán contar con un reglamento interno con el fin de conformar las comisiones investigadoras, su duración, 10 LEY N.º 7476 ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA procedimientos y demás razones del debido proceso, instrumento que ha de ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo. (Este artículo 20, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 23.- Asesoramiento jurídico y apoyo emocional: En los procedimientos que contempla esta ley, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. 11 LEY N.º 7476 ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA (Este artículo 23, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

ARTÍCULO 26.- Sanciones para las personas electas popularmente: Las sanciones para las personas electas popularmente serán: a) A los diputados y las diputadas: Cuando así lo acordare el Plenario Legislativo de conformidad con el inciso 23) del artículo 121 de la Constitución Política y al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un diputado o una diputada, la sanción será la de una amonestación ética pública. b) A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente. c) A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente. d) A las síndicas (os),



00000090

MUNICIPALIDAD DE GARABITO DESPACHO DE ALCALDIA

municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido 13 LEY N.º 7476 ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente. (Este artículo 26, fue adicionado por el artículo 2, de la Ley N° 8805, de 28 de abril de 2010. Publicada en La Gaceta N° 106, de 2 de junio de 2010.)

2. REGLAMENTO DE LEY 7476 CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Las partes nos comprometemos a reglamentar internamente la aplicación de LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA N. 7476, en un plazo de tres meses.

3. EL ARTÍCULO 68 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA SE ACLARA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTICULO 68: La jornada de los (las) trabajadores (as) que laboran en la Municipalidad se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) Trabajadores administrativos:** *será una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes. La jornada diaria será de las ocho a las dieciséis horas y gozarán de una hora para el almuerzo*

- b) Trabajadores de campo:** *será de 8 horas diarias para los que laboren jornada diurna, 7 horas para los que laboren jornada mixta y 6 horas para los que laboren jornada nocturna. Estas personas trabajadoras tendrán derecho a dos días completos de descanso a la semana, los cuales se programarán de forma rotativa entre las diversas personas trabajadoras de campo, con la finalidad de que el disfrute de días de descanso en días sábado y domingo se distribuyan equitativamente. Se entenderá como trabajadores de campo a los trabajadores de aseo de vías, de recolección de basura, relleno sanitario, del departamento de caminos, guardavidas, la policía municipal y los guardas de seguridad. Todas estas personas trabajadoras gozarán de una hora de almuerzo. Las horas de entrada y salida para estas personas trabajadoras serán las siguientes:*
 - i. Recolección de basura:** *de las 5 horas a las 13 horas*



MUNICIPALIDAD DE GARABITO
DESPACHO DE ALCALDIA

00000089

- ii. **Aseo de vías:** de las 6 horas a las 14 horas
- iii. **Relleno sanitario:** de las 7 horas a las 15 horas
- iv. **Departamento de caminos:** de las 7 horas a las 15 horas
- v. **Guardavidas:** de las 9 horas a las 17 horas
- vi. **Policía y guardas:** jornadas rotativas por escuadra, respetando los límites de 8, 7 y 6 horas diarias dependiendo de si se trata de jornada diurna, mixta o nocturna. En el caso de que un(a) guarda municipal, no sea relevado(a) de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar por otra jornada éste(a) será remunerado(a), a tiempo y medio adicional.
- vii. **Modificación extraordinaria de horarios y jornadas:** en el caso de recolección de basura, aseo de vías, relleno sanitario y departamento de caminos, excepcionalmente y por tiempo limitado, se podrá establecer jornadas rotativas si esto fuera requerido por necesidad institucional debidamente justificada.

La Municipalidad se compromete a reconocer a los(las) trabajadores(as) que laboren los días de asueto.

4. EL ARTÍCULO 68 BIS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA SE ACLARA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTICULO 68 BIS: Los trabajadores de campo, excluyendo la policía municipal, los guardas de seguridad y las jefaturas respectivas de estos trabajadores, en virtud del desgaste físico propio de laborar en condiciones climáticas excesivamente pesadas existentes en el Cantón de Garabito, tendrán derecho a una semana adicional de vacaciones profilácticas. El disfrute de estas vacaciones deberá establecerse por medio de una programación anual que deberá comunicarse a las personas trabajadoras durante el mes de enero de cada año. Estas vacaciones profilácticas por su propia naturaleza, deberán disfrutarse obligatoriamente en cada periodo anual, sin que sea posible compensarlas ni acumularlas.

Además estos trabajadores tendrán derecho al pago de un 10% mensual sobre su salario base por concepto de riesgo de peligrosidad por condiciones ambientales pesadas e insalubres.



00000088

MUNICIPALIDAD DE GARABITO
DESPACHO DE ALCALDIA

Finalmente, solicitamos al Ministerio de Trabajo proceder con la **Homologación Convención Colectiva de Trabajo Municipalidad de Garabito y Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)**, firmada el 27 de febrero del 2013.

Firmamos en Jacó, a los veinticuatro días del mes de octubre de año dos mil dieciséis.

Tobias Murillo Rodríguez
Alcalde Municipal



Arnóldo Alpizar Vargas
Presidente Seccional ANEP

Albino Vargas Barrantes
Secretario General
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE GARABITO

#893
000000738
5 Et # 57
8-3-13

CELEBRADA ENTRE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS
PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO

40
X



Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE GARABITO**, representada para este acto por los señores **FREDDY CASTRO AGÜERO**, mayor, casado una vez, cédula de identidad número uno cero ocho siete cero cero uno cero siete, vecino de Jacó, en mi condición de Presidente del Concejo Municipal de Garabito, **MARVIN ELIZONDO CORDERO**, mayor, casado en segundas nupcias, Comerciante, vecino de Jacó Centro, portador de la cédula de identidad número cuatro-ciento veintiséis-once en su calidad de **ALCALDE**, de conformidad con la Resolución Número cero cero veinticuatro- E once- dos mil once emitida por el Tribunal Supremo de Elecciones al ser las nueve horas con treinta minutos del tres de enero del año dos mil once y publicada en el Diario Oficial La Gaceta número diez del catorce de enero del año dos mil once, titular de la cédula de persona jurídica número: tres- cero catorce- cincuenta y seis mil setenta y seis (3-014-056076), en adelante denominados "**LA MUNICIPALIDAD**"; con cédula jurídica número 3-014-056076 y la **ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor soltero, Dirigente Sindical, cédula de identidad número 1-457-390, vecino de San José, Y **ROSA RIVERA BEJARANO**, mayor, abogada, divorciada, cédula de identidad número 1-517-328, en mi condición de Presidenta de la Seccional de la ANEP de la Municipalidad de Garabito, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en sus votos No. 4453-2000 y 9690-00, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política y el Convenio No. 98 de la OIT Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960.

Ante la falta de disposiciones en esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica que protegen los Derechos Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Código Municipal y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de los(as) funcionarios (as) públicos(as).

12:30 p.m.
DEPARTAMENTO DE RELACIONES
29 ABR 2016
Dir.
Ases.
Ejec.

39

2



00000072

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

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

- a) Para las partes que la suscriben;
- b) Para todos los(las) trabajadores(as) que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad;
- c) Para quienes sean contratadas(os) en el futuro.
- d) Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo los(las) representantes superiores de la Municipalidad, entendidos como tales el(la) Alcalde(sa) y el(la) Vice-Alcalde(sa), además se encuentran excluidos el(la) auditor(a) y el(la) subauditor(a) si lo(la) hubiere, los(las) funcionarios(as) de confianza de conformidad con la definición del artículo 118 párrafo tercero del Código Municipal.

Las disposiciones de esta Convención se aplicarán a los(las) trabajadores(as) interinos(as), a los(las) trabajadores(as) a plazo fijo u obra determinada y a los(las) contratados(as) por partidas de sueldo por servicios especiales o jornales ocasionales y a aquellos funcionarios de confianza que realicen un trabajo ordinario y están sujetos a un horario y subordinación, con excepción del Capítulo III denominado "De la Estabilidad en el empleo" y de las Garantías para los representantes sindicales y de los candidatos a estos cargos.

Queda absolutamente prohibido hacer discriminación en la aplicación de derechos o beneficios convencionales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Los trabajadores no sindicalizados en ANEP pueden mantener su condición de no afiliados en ejercicio de la libertad sindical. Sin embargo, si estos últimos desean disfrutar de los derechos y beneficios concedidos por la convención colectiva de trabajo, deberán manifestarlo expresamente a la administración aceptando contribuir con los gastos de negociación y administración de la convención colectiva, para lo cual acepta que de su salario se deduzca el 0.5% para ser entregado al sindicato ANEP. Dicha contribución no representará afiliación alguna al sindicato.

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

ARTÍCULO 2

00000071

38 79

Son representantes patronales de la Municipalidad en sus relaciones laborales, el (la) Alcalde (sa) titular y suplentes en el ejercicio de sus funciones, el Concejo Municipal, y aquellos(as) trabajadores(as) que actúen como tales conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, todo dentro de las competencias legales de cada uno de ellos (ellas) y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 577 del Código de Trabajo. Es representante de la Municipalidad en sus relaciones con ANEP el (la) Alcalde (sa) Municipal.



ARTÍCULO 3

ANEP declara que teniendo con la Municipalidad un interés común en los fines y propósitos para los cuales fue creada, luchará por su fortalecimiento, progreso y promoverá en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el compromiso y excelencia técnica en materia de derechos humanos, la defensa activa de la igualdad, la equidad y la diversidad, el pleno ejercicio de los derechos humanos y ciudadanos de las personas trabajadoras. Asimismo, la corrección y disciplina y el acatamiento del marco normativo constitucional que regula los derechos laborales, las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de sus funciones, en pro de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales y el pleno compromiso con los vecinos del Municipio.

CAPÍTULO II PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 4

La Municipalidad y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a las(los) representantes de las(los) trabajadoras(es) contenidos en los Convenios números 87, 98 y 135 y en la Recomendación 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

La Municipalidad garantiza a todos (as) sus trabajadores (as) el libre derecho de sindicalización. Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales, esto mediante denuncia escrita debidamente formulada y presentada a la Junta, ya sea en forma personal o por cualquiera con interés legítimo.

ARTÍCULO 5

La Municipalidad reconoce a la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) como la entidad sindical representante de las(los) trabajadoras(es). Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del

34



00000070

derecho que asiste a toda(o) trabajadora(r) de tratar directamente con la Municipalidad asuntos relativos a su interés individual, siempre y cuando no se trate de intereses colectivos.

La Municipalidad aceptará la representación de las(los) dirigentes y promotoras (es) de la ANEP, de la Seccional de la ANEP y de quienes sean designadas(os) como Delegadas(os) del sindicato. Para este efecto, La Municipalidad instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten. Para ello deberá acreditar las personas correspondientes ante la Municipalidad.

ARTÍCULO 6

La Municipalidad se compromete a no ejercer presión, halago, promesa, que tienda a lograr la separación de los (las) trabajadores(as) afiliados(as) al sindicato, asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el debilitamiento de las actividades de la ANEP. Cuando la ANEP denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará a el(la) funcionario(a) responsable, la sanción correspondiente. Ningún(a) trabajador(a) podrá ser obligado(a) a afiliarse o desafilarse de ninguna organización sindical.

ARTÍCULO 7

La Municipalidad mantiene su **obligación** de no ejercer represalias contra las(los) trabajadoras(es) que sean candidatas(os) a cargo de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición, respeto que se extiende más allá del tiempo de vigencia de sus nombramientos o de su postulación como candidatas(os).

La Municipalidad garantiza la estabilidad laboral de los(las) representantes sindicales de la ANEP. Sus puestos tendrán prioridad de permanencia en caso de reorganización de personal.

Ningún(a) representante sindical podrá ser despedido(a), o removido(a) de su puesto salvo que incurra en las causales establecidas **en los artículos 81 y 369 ambos del Código de Trabajo**. Si una (o) de estas(os) representantes incurriera en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el debido proceso, permitiéndole ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención y a la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo. Estos(as) tampoco podrán ser trasladados(as) en su perjuicio, cuando esto implique un *ius variandi* abusivo. Estas protecciones las(los) abrigan desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones sindicales.

Si por alguna razón una (un) dirigente sindical fuese despedida(o) o trasladada(o) y los Tribunales de Justicia consideren ilegal su despido o traslado, la

Municipalidad la(ló) reintegrará a su puesto anterior reconociéndole todos sus derechos adquiridos y los salarios que hubiese dejado de percibir con los respectivos intereses de mora.

36 80

00000069



Estas protecciones alcanzarán a **todas las personas** que integren la Junta Directiva de la seccional, y las personas candidatas a esos puestos conforme al artículo 367 inciso c) del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 8

La Municipalidad facilitará un espacio físico que posea, excluyendo la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, previa solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos, para que las(los) afiliadas(os) a ANEP puedan desarrollar sus actividades. La Municipalidad se compromete a facilitar un local adecuado para la Seccional de ANEP dentro de sus instalaciones, siempre y cuando cuente con el espacio físico suficiente para tal efecto; que reúna las facilidades básicas para la atención de las(los) trabajadoras(es), sea en forma personal o telefónica.

ARTÍCULO 9

Las(los) representantes patronales se comprometen a recibir o bien dar audiencias, con la mayor brevedad posible, antes de cuarenta y ocho horas, a las (los) dirigentes sindicales, siempre que lo soliciten previamente. Las partes se comprometen a contestar por escrito en un término no mayor de tres días hábiles, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí y a notificarse entre sí y por escrito, en un término no mayor de ocho días hábiles, los cambios que ocurrieren en sus representantes. Todos los asuntos laborales serán tratados por la Municipalidad con las(los) representantes sindicales preferentemente dentro de las horas laborales.

ARTÍCULO 10

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a las(los) trabajadoras(es) afiliadas(os) a la ANEP para que asistan a la Asamblea General Ordinaria anual del sindicato y de la Seccional de la Municipalidad y a una Asamblea General Extraordinaria por año.

ARTÍCULO 11

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a dirigentes y afiliadas(os) a ANEP, para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la ANEP, por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central

35



00000068

Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de los mismos, pero el máximo de permisos no podrá exceder de cinco empleadas(os) por año y de tres trabajadoras (es) a la vez. De igual forma, la suma de todas las licencias otorgadas no podrá exceder un mes al año.

ARTÍCULO 12

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a 6 dirigentes de la Seccional de ANEP para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva Seccional una vez por semana y por un lapso de hasta Tres horas, comprometiéndose los funcionarios de la seccional para crear las medidas oportunas que permitan minimizar el impacto en el adecuado funcionamiento de los departamentos.

Conforme lo establece el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT, ambas ratificadas por Costa Rica, cuando una persona trabajadora de la Municipalidad resulte electa a un cargo en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato; en el caso de que la(el) trabajadora(or) opte por continuar en su empleo y no utilizar la licencia señalada, se le concederá un día de licencia con goce de salario, por semana, para que asista a las sesiones de la indicada Junta Directiva Nacional. Para tal efecto se deberá presentar una certificación expedida por ANEP, indicando el día o días en los que se realizarán las sesiones. Este beneficio sólo podrá ser otorgado a un (una) trabajador(a) por período. Para verificar lo anterior por parte de la administración, debe presentarse un control de asistencia mensual.

ARTÍCULO 13

La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP así como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical, y por lo tanto se abstendrá de ejercer cualquier tipo de represalia, presión o sanción en contra del ejercicio de este derecho, siempre y cuando las manifestaciones no representen la violación clara a obligaciones legales o contractuales expresas de la persona trabajadora.

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

Así mismo, La Municipalidad reconoce el derecho de las(los) dirigentes de ANEP, de su Seccional en La Municipalidad o de sus delegadas(os) de ingresar a todos

00000067

los departamentos de la institución, previa identificación como tales y dentro de la jornada de trabajo, con el objeto de realizar tareas propias de la actividad sindical y comprobar el fiel cumplimiento de la Convención, leyes y reglamentos conexos o atinentes; con excepción de la Alcaldía y la Auditoría por sus propias características, y aquellas oficinas en las que se esté brindando atención al público, para lo cual se requerirá la autorización correspondiente.



La Municipalidad reconoce al derecho de libre acceso a los centros de trabajo que tienen los(las) representantes del sindicato, sus promotores(as), o sus delegados(as) para realizar toda clase de actividades propias de su cargo sin entorpecer el funcionamiento normal de la Institución. Son labores propias de su cargo, entre otras, la representación de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a la ANEP, la atención de conflictos laborales, la constatación del estricto cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicables, así como otras labores de similar naturaleza, incluyendo la fiscalización y coadyuvancia en la buena marcha del quehacer institucional.

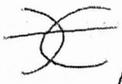
8

ARTÍCULO 14

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la(el) trabajadora(or), las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ANEP. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la cuenta del sindicato mediante cheque o depósito. De igual forma, se obliga a enviar mensualmente al sindicato, un listado de todas las personas afiliadas a la ANEP, con indicación de su número de cédula, monto deducido por concepto de cuota sindical, y lugar exacto de trabajo. Esta información deberá ser entregada en formato excel, ya sea en algún dispositivo electrónico o bien enviado al correo electrónico afiliacion@anep.or.cr. Si una vez notificada la afiliación a la empresa, esta no realiza los rebajos correspondientes, o si deja de hacerlos injustificadamente, deberá cancelar de su propio peculio las cuotas correspondientes a los meses dejados de rebajar a la persona trabajadora, sin que sea posible cobrar ese monto a la persona trabajadora correspondiente.

ARTÍCULO 14 BIS: La Municipalidad se obliga a deducir y entregar mensualmente a la ANEP, las cotizaciones correspondientes a la póliza colectiva de vida suscrita entre ANEP y el INS, desde el momento en que ANEP le comunique la inclusión de las personas funcionarias de la respectiva institución en la respectiva póliza. De igual forma la Municipalidad se obliga a enviar mensualmente al sindicato, la planilla de las personas afiliadas a la ANEP que han sido incluidas en la respectiva póliza de ANEP según lo indicado anteriormente, con indicación de su número de cédula, monto deducido por concepto de cotización a la póliza colectiva de vida y lugar exacto de trabajo. Esta información deberá ser entregada en formato excel, ya sea en algún dispositivo electrónico o bien enviado al correo electrónico afiliacion@anep.or.cr. Si el INS niega los

33



00000066

derechos de la póliza colectiva de vida a un beneficiario de esta, en virtud de las omisiones o errores producidos por la Municipalidad, sea por el no rebajo de la cotización correspondiente, la no inclusión de alguna persona trabajadora en la planilla correspondiente, o la no inclusión dentro de la póliza por el suministro de información errónea o inexacta por parte del respectivo empleador, o cualquier otra causa análoga, la Municipalidad será directamente responsable ante los beneficiarios de la póliza colectiva de vida por los beneficios que tales acciones u omisiones hayan producido.

ARTÍCULO 15

La Municipalidad permitirá que en cada edificio, la ANEP o su Seccional en La Municipalidad, mantengan tableros para la colocación de boletines. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán contener material ofensivo. Queda entendido que los boletines deberán estar firmados, serán colocados en dichos tableros y NO podrán contener materia ofensiva.

CAPÍTULO III DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 16

Todo(a) trabajador(a) que ingrese al servicio regular de la Municipalidad tendrá un período de prueba de sesenta días naturales. Dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes podrá poner fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle a el (la) trabajador(a) en los extremos de vacaciones legales y **aguinaldo** proporcionales, así como de cumplir con las disposiciones relativas a la protección de la maternidad establecidas en el Código de Trabajo.

Transcurrido el período de prueba, toda(o) trabajadora(r) adquirirá el puesto en forma definitiva, salvo en los casos de sustituciones por permisos, ausencia por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales o nombramientos interinos.

Todos(as) los(las) trabajadores(as) que se encuentren desempeñando funciones por servicios profesionales, cuya relación laboral de trabajo sea ordinaria por implicar horarios y supervisión inmediata, se considerarán nombrados(as) como trabajadores(as) por tiempo indefinido, con estabilidad en el empleo y garantizándoles el reconocimiento de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativa vigente en el país, siempre y cuando haya superado su período de prueba y su nombramiento hubiere sido fruto de un concurso de antecedentes.

En cada ocasión la Municipalidad rendirá un informe a la Junta de Relaciones Laborales sobre las razones que den origen a la separación de un(a) trabajador(a) durante el período de prueba del(a) mismo(a).



82

ARTÍCULO 17

Cuando un(a) empleado(a) sea ascendido(a), trasladado(a) o permutado(a) a desempeñar otro cargo, sea este con mayor remuneración o no, los primeros **sesenta** días naturales se consideran de prueba. Durante ese período el (la) trabajador(a) podrá solicitar ser regresado(a) a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio. En tal caso deberá notificarse a él (la) superior jerárquico(a) por escrito. Así mismo, durante ese período el (la) superior jerárquico(a) podrá devolver a el trabajador(a) a la plaza original si este(a) ha incumplido con las obligaciones propias del cargo. Tratándose de puestos de jefatura, este plazo será de sesenta días naturales.

ARTÍCULO 18

La Municipalidad podrá dar por concluido el contrato de trabajo, previo pago de las prestaciones que pudiera corresponderle, cuando el caso está comprendido en alguna de las excepciones muy calificadas que se señalan en el presente artículo. En todos estos casos deberá comprobarse la necesidad real y justificada, y el vínculo existente entre la necesidad de la supresión del puesto de la persona trabajadora para el mejoramiento del servicio público, todo lo cual deberá respetar el procedimiento establecido a tal efecto en la ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- a) En caso de reestructuración por falta de recursos presupuestarios, previo estudio técnico y aprobación del proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia
- b) Por reestructuración, para conseguir una más eficiente y económica organización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de las(los) empleadas(os) del departamento o unidad respectiva y se realice de conformidad con la ley.
- c) En los dos casos anteriores, se desarrollará una consulta permanente durante las diversas etapas del proceso de reestructuración, a los (las) trabajadores(as) y a la ANEP. La Junta de Relaciones Laborales participará activamente conforme a la ley 7668.
- d) En Mutuo acuerdo entre el Trabajador y el Patrono.

2/11-1

31



00000064

ARTICULO 19

Si La Municipalidad diera por concluidos los Contratos de Trabajo con sus empleadas(os), de acuerdo con el artículo anterior, las(los) trabajadoras(es) sin ninguna clase de excepción, tendrán derecho a una indemnización equivalente a *un mes* de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Tal indemnización se satisfará al momento de la finalización del contrato de trabajo, según el promedio de sueldos devengados durante los últimos seis meses.

En tales casos, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas trabajadoras que sean representantes sindicales, las que tengan a su cargo la atención de personas con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600, las personas que en razón de su edad estén expuestas al desempleo involuntario y las personas adultas mayores con hijos(as) menores de edad.

ARTICULO 20

Tendrán derecho a la indemnización de la que habla el artículo anterior, aquellos(as) funcionarios(as) que deban retirarse por causas no atribuibles a la voluntad de el(la) trabajador(a), como son la enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes, así como a consecuencia de hostigamiento sexual o psicológico; lo anterior previa presentación del comprobante médico correspondiente, emitida para tal efecto por las instituciones públicas de salud para el primer supuesto; y/o, la resolución administrativa y/o judicial en casos de hostigamiento sexual o psicológico.

A la(el) trabajadora(r) que por su avanzada edad o condición física no pueda desempeñar las labores en que se le tenga y no califique o no desee la aplicación de lo establecido en los dos párrafos anteriores, la Municipalidad le asignará otras funciones acordes con su capacidad y estado físico, sin que por ello pueda rebajársele el salario.

El(la) trabajador(a) que, voluntariamente y por renuncia a su cargo, dé por concluido su contrato de trabajo con la Municipalidad recibirá como derecho por el extremo de indemnización (cesantía) al que se refiere el artículo anterior, el cien por ciento de prestaciones, a razón de un mes de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. El salario mensual a aplicar será el que determine el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los últimos seis meses de relación laboral.

Para los efectos de la indemnización a la que se refiere este artículo, se establece un tope máximo de 20 años laborados únicamente en la Municipalidad de Garabito.

ARTICULO 21

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de aquellos(as) trabajadores(as) que cesaron en sus funciones en un período no mayor de treinta días hábiles, después de cesar en sus funciones.

Las(los) trabajadoras(es), dentro de cada campo laboral, se comprometen a cubrir el trabajo de aquellas(os) empleadas(os) que caigan dentro de la protección del artículo anterior, por el tiempo necesario para cubrir el valor de la indemnización, quedando a juicio de la Municipalidad llenar las vacantes en ese período si lo considera imprescindible.

CAPÍTULO III

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 22

A efecto de mantener el normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo y la negociación constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales, que será un órgano paritario obrero-patronal, con representantes de la Municipalidad y la ANEP, que será integrada por seis miembros propietarios(as) y cuatro suplentes, distribuidos de la siguiente manera: tres miembros propietarios(as) y dos suplentes por parte de la Municipalidad y tres miembros propietarios(as) y dos suplentes por parte de la ANEP.

- a) El quórum se formará con la mitad más uno del total de los (las) miembros. La asistencia de los (las) miembros de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria.
- b) La Junta quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva y sesionará ordinariamente cada quince días en la Municipalidad y extraordinariamente cuando el (la) Presidente(a) o cuatro miembros lo convoquen. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos deberá convocarse 24 horas antes y remitirse la información respectiva.
- c) Los (las) miembros de la Junta de Relaciones Laborales serán nombrados(as) directamente por ANEP, y por la Municipalidad y durarán en sus cargos un año, pudiendo ser reelectos(as) o removidos(as) en cualquier momento por quién los (las) haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de dos asesores(as), cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente.
- d) Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses. El (La) Presidente(a) se elegirá por la parte que corresponda, durante

00000063



[Handwritten signature]
21-1



la primera sesión del período. El primer período de Presidencia le corresponderá a la Municipalidad. La presidencia dirigirá los debates, convocará a sesiones extraordinarias y firmará a nombre de la Junta lo correspondiente. La presidencia no tendrá voto de calidad. La vicepresidencia le corresponderá a la parte que ostente la presidencia y entrará en funciones en ausencia temporal o permanente de la Presidencia.

- e) La Municipalidad facilitará los medios necesarios para que la Junta de Relaciones Laborales pueda investigar en el terreno de los hechos, de las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se suscitan o puedan suscitarse en la Municipalidad;
- f) Las sesiones se realizarán en horas hábiles de labores, para lo cual la Municipalidad deberá garantizar todas las facilidades que sean necesarias a sus integrantes, así como a cualquier otra persona trabajadora que deba asistir a sus sesiones. La Municipalidad sufragará los gastos en que se incurran.
- g) La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará la Municipalidad, para lo cual dotará de un espacio físico, privado y del apoyo de una(un) Secretaria(o), para la realización de las tareas propias de la Junta. Así mismo la Municipalidad proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento. Excepcionalmente podrá sesionar en lugar distinto cuando sea estrictamente necesario.
- h) La Junta sesionará con un máximo de cinco sesiones al mes.
- i) Las reuniones serán convocadas con no menos de veinticuatro horas de anticipación.
- j) De las sesiones de la Junta se llevarán actas, las cuales deberán ser firmadas por la Presidencia y el(la) Secretario(a) y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los(las) miembros presentes. Las actas serán levantadas por el(la) Secretario(a) y serán enviadas a sus miembros, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otras cosas:
 - Asistencia de los(las) miembros
 - Orden del día
 - Temás tratados
 - Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas
 - Votos salvados cuando existieren
 - cualquier otro que se estime necesario indicar
- k) La Junta emitirá en un plazo de 60 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual solamente podrá ser modificado por

la mayoría calificada de dos terceras partes de sus integrantes.

ARTICULO 23

La Junta de Relaciones Laborales conocerá de todas las situaciones que les sean sometidas y que se originen en las relaciones de empleo, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional. Fundamentalmente tendrá una función social y una función legal.

ARTICULO 24

La Junta de Relaciones Laborales, tendrá los siguientes cometidos en su función social:

- a) Promoverá espacios para la sana recreación de sus empleados(as) y sus familias; Promoverá la designación de un área específica de recreación dentro de las instalaciones de la Municipalidad, para el disfrute de los (las) trabajadores(as).
- b) Buscará el financiamiento para los distintos equipos deportivos o culturales que se formen en la institución, uso de espacios que permitan a los(las) trabajadores(as) contar con medios adecuados para la práctica del deporte o actividad cultural, brindándoles el equipo adecuado;
- c) Propiciará la formación de todo tipo de Cooperativas u otras formas de economía social que consideren necesarias para el mejoramiento económico-social de los(las) trabajadores(as) de la Municipalidad.
- d) Propiciará proyectos tendientes que permitan a los(las) trabajadores(as) acceso a planes de vivienda propia.
- e) Procurará obtener para los(las) trabajadores(as), facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico, que con tal propósito ofrezcan organizaciones nacionales e internacionales, tales como capacitación, materiales y equipo tecnológico.

ARTICULO 25

La Junta de Relaciones Laborales tendrá una intervención recomendativa de acuerdo a la materia que conozca, de la siguiente forma cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de los (las) trabajadores(as).

00000061

7
28 84





00000060

ARTICULO 26

El procedimiento en materia no disciplinaria será el siguiente:

- a) Las personas interesadas deberán gestionar por escrito, fundamentando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando así lo decida la Junta, podrá solicitar la presencia de el(la) trabajador(a) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la Municipalidad toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.
- b) Podrá conocer la Junta de los reclamos que formulen los(las) trabajadores(as) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo; de los resultados de los concursos internos; sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para los(las) trabajadores(as); de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones en caso de que existieran;
- c) También podrá conocer de las acciones relacionadas con el régimen personal, que modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio del(a) trabajador(a).
- d) Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de los(las) trabajadores(as), para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.
- e) También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen la comisión de una falta. La Junta conocerá las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes de la Convención. En todos estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y los(las) trabajadores(as);
- f) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Municipalidad o la ANEP, le sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico.
- g) Durante la tramitación de estos procedimientos, todas las peticiones que analice quedarán suspendidos en cuanto a su aplicación. Dicha suspensión no podrá exceder de un plazo máximo de cinco días hábiles.
- h) En todos los anteriores supuestos la intervención deberá producirse antes de que el asunto llegue a conocimiento del Concejo Municipal por medio de un recurso de apelación.



un plazo máximo de quince días hábiles. De agotarse el mencionado plazo sin existir resolución final, la Junta cesará su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los(las) representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que en tal caso se interrumpa el plazo de prescripción establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo.

- g) La resolución final que establezca una sanción por parte de la Municipalidad, será recurrible ante el(la) Juez(a) de Trabajo que corresponda dentro del término que señala el Código Municipal y el Código de Trabajo.
- h) Si el (la) Juez(a) de Trabajo, declara ilegal o nulo el despido, el (la) trabajador(a) que hubiere sido despedido(a) deberá ser reinstalado(a) en su puesto con los mismos derechos y obligaciones que el (ella) mismo(a) tenía al momento del despido. Además de lo anterior, la Municipalidad, deberá reconocer a favor de él (la) trabajador(a), todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido y hasta la efectiva reinstalación en el cargo. En este caso la (el) trabajadora(r) podrá optar por el pago de las prestaciones, en cuyo caso las mismas se liquidarán de conformidad con lo dispuesto por esta Convención.

CAPÍTULO IV DEL ACOSO LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 28

Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso laboral, moral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sean sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente pueden tener una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona ofendida, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la persona ofendida.

ARTICULO 28

Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso laboral, moral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sean sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente pueden tener una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona ofendida, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo

en peligro el empleo y la salud de la persona ofendida.

ARTICULO 29

00000057

86

24

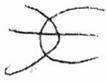
Entre otras, son manifestaciones del hostigamiento psicológico las siguientes:

- a) Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación, deformación del lenguaje, utilización de la burla o sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la persona ofendida en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) Descrédito: destrucción de la reputación de la persona ofendida, por medio de rumores, falsedades, alusiones ofensivas a su persona o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito frente al resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.
- d) Impedir o dificultar el trabajo: Obstáculos al desarrollo profesional de la persona ofendida, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la persona; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e) Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la persona ofendida, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.



ARTICULO 30

El hostigamiento laboral, moral o psicológico será sancionado como falta laboral, cuya gravedad se calificará en cada caso. Además implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados.



Será(n) también sancionada(s) por hostigamiento sexual o psicológico, la(s) persona(s) que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de hostigamiento sexual o moral y conociendo de tal situación, no realice(n) todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta.

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

ARTICULO 31

La Junta de Relaciones Laborales deberá desarrollar una política sostenida de prevención del hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 32

Sobre este particular la Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Comunicar en forma escrita a las(los) funcionarias(os) de la Municipalidad de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- b) Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas(os) las(los) funcionarias(os) de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- c) Brindar asesoría y orientación a las(los) funcionarias(os) de la Municipalidad sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual en la Municipalidad.
- d) Vigilar para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, de manera que el mismo sea real y efectivo.

ARTICULO 33

Cuando una persona trabajadora de la Municipalidad lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual o psicológico del cual haya sido objeto. La Municipalidad se obliga a brindar todo el soporte y

87
00000055

acompañamiento técnico y profesional derivado del hostigamiento sexual psicológico en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El inicio de un procedimiento disciplinario que investigue la denuncia por hostigamiento sexual o psicológico, no excluye el derecho de las(los) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.



ARTÍCULO 34

El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos, bajo pena de incurrir en falta a los deberes del cargo las personas funcionarias que intervinieren.

ARTÍCULO 35

La(el) funcionaria(o) que se considere afectado por acoso u hostigamiento sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicha Área, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de esta a el(la) Alcalde(za), indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar.

ARTÍCULO 36

El Departamento de Recursos Humanos, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del(a) interesado(a) la reubicación temporal dentro de la Municipalidad de Garabito, de la(el) funcionaria(o) denunciante o de la(el) denunciada(o). El(La) Alcalde(sa) definirá en última instancia.

ARTÍCULO 37

La persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual, o haya comparecido como testiga (o) de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su empleo.

ARTÍCULO 38

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

21



00000054

ARTÍCULO 39

La Municipalidad establecerá en un plazo no mayor de dos meses, una comisión bipartita que elabore un Reglamento Especifico para casos de Hostigamiento Sexual y Psicológico, que entre otros aspectos incluya la prevención de este tipo de riesgo laboral, así como los canales expeditos y adecuados para su atención institucional. Al efecto deberá utilizarse todo instrumento legal que permita el ius variandi, para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

CAPÍTULO V SALUD OCUPACIONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO

ARTICULO 40

La salud ocupacional se entenderá como una derivación directa de los derechos constitucionales a un ambiente sano y equilibrado, y a la seguridad social establecidos en los artículos 50 y 74 constitucionales respectivamente. En virtud de lo anterior la política de salud ocupacional en la Municipalidad deberá comprender su aspecto laboral propiamente dicho, así como su relación con la política ambiental del cantón. Por tal razón esta política debe incluir al menos los siguientes componentes:

- a) La seguridad y la higiene en el trabajo
- b) La regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro la salud, seguridad o moral.
- c) La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales y las vacaciones.
- d) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años.
- e) La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
- f) La atención médica con visión integral de la salud y perspectiva de género en forma regular a sus funcionarias(os), mediante médica(o) general de empresa y ginecóloga(o), en convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones.
- g) El acceso a la jubilación y la protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

- h) La protección de la maternidad y el parto.
- i) La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social de la (el) trabajadora(r), así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación.
- j) La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral.

00000053

88
20



ARTICULO 41

La Municipalidad conformará una Comisión de Salud Ocupacional, que estará integrada por dos representantes de la Municipalidad y dos representantes de la Seccional de ANEP, cuyas funciones se encuentran estipuladas en el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

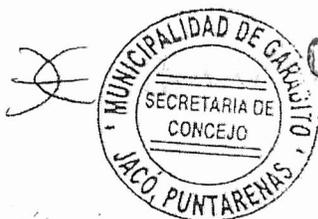
Se establece el Departamento de Salud Ocupacional, conforme al numeral 300 del Código de Trabajo, el cual deberá de resolver por medio de Resolución Motivada las propuestas y solicitudes que le formule la Comisión de Salud Ocupacional entre otras funciones establecidas.

ARTÍCULO 42

En materia de salud ocupacional:

- a) La Municipalidad se compromete a dotar las instalaciones que usan los(las) trabajadores(as), de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo la construcción de baños para el personal de sanidad.
- b) La Municipalidad se compromete a dotar las casetas de guardas con los requisitos indispensables, lavamanos, luz eléctrica, una mesa y asiento.
- c) La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los(las) trabajadores(as) que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros(as), mientras el vehículo se encuentre en circulación.
- d) La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados para ser colocados en las vías públicas, donde los(las) trabajadores(as) se encuentren ejecutando obras.
- e) La Municipalidad instalará en los centros de trabajo, así como en cada vehículo recolector un botiquín, haciéndose responsable de él, el(la) conductor(a) de cada vehículo.

11-1



ARTÍCULO 43

La Municipalidad proporcionará sin costo alguno para los (las) trabajadores(as) los implementos que más adelante se indican, los cuales serán de óptima calidad y de uso obligatorio, de acuerdo a las especificaciones técnicas emanadas por las áreas o comisiones competentes.

a) TRABAJADORES(AS) DE RECOLECCION DE BASURA, RELLENO SANITARIO Y ASEO DE VÍAS:

Dos uniformes una vez al año, dos pares de botas, un par de cuero y uno de hule t una gorra, una vez al año, los cuales se entregarán en los meses de febrero y agosto de cada año. Así mismo se le dará una capa de dos piezas cada dos años.

Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará las herramientas y equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

b) PÓLICIAS Y GUARDAS MUNICIPALES:

Dos uniformes una vez al año, un par de botas de cuero de cordones, un par de botas de hule de óptica calidad para alternar en época seca y época lluviosa; se entregarán en los meses de Febrero y Agosto. Se entregará además una capa cada dos años y una gorra una vez al año.

Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará el equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

c) CHOFERES:

Dos uniformes una vez al año y un par de botas de cuero, que serán entregados en los meses de febrero y agosto. Así mismo, una capa de dos piezas cada dos años.

d) CUADRILLA DE MANTENIMIENTO VIAL Y OBRAS DE ARTE:

Dos uniformes una vez al año y dos pares de botas apropiadas para sus funciones, los cuales serán entregados en los meses de febrero y agosto, una capa cada dos años de dos piezas.

Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará el equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

e) INSPECTORES(AS)

Dos uniformes una vez al año, entregados en los meses de febrero y agosto, un par de botas de cuero una vez al año, una capa cada dos años y una gorra una vez al año. Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará el equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

f) CONSERJES

Dos uniformes adecuados cada año y un par de zapatos, uniformes que serán entregado sen los meses de febrero y marzo.

Es entendido que los implementos concedidos a la(el) trabajadora(r) serán de su entera responsabilidad, por lo que está en la obligación de darles uso adecuado, entregar los implementos en buen estado al recibir los nuevos, excepto los uniformes, pantalones, gabachas, vestidos y zapatos.

g) DEPARTAMENTO DE RESCATE ACUÁTICO

Dos uniformes al año, entregados en febrero y agosto, así como todos los implementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 44

La Municipalidad se obliga a entregar gratuitamente a los(las) trabajadores(as) que lo requieran, equipo especial, tales como guantes, capas, cascos de seguridad, uniformes, mascarillas, equipo especial y similares, así como herramientas adecuadas de óptima calidad para la seguridad e higiene del(a) trabajador(a).

A los (las) trabajadores(as) administrativos(as), como secretarios(as), oficinistas, jefes(as) de departamento, etc., dos uniformes adecuados una vez al año, entregados en los meses de febrero y agosto. Todo lo referente a uniformes y equipo de uso obligatorio se hará de conformidad con la Legislación Vigente.

ARTÍCULO 45

A los (las) servidores(as) municipales que por razones médicas se les prescriba anteojos o que por condiciones de salud requieran servicios dentales y de oftalmología o aparatos ortopédicos y auriculares, o bien que requieran cualquier otro servicio médico necesario para garantizar las condiciones de buena salud del servidor (a) municipal, debidamente diagnosticado por un profesional de la salud, la Municipalidad otorgará un beneficio económico en los siguientes términos:

00000051

18 85
X



11-1



00000050

- a) Para Servicios Médicos, Dentales, Oftalmológicos, Ortopédicos y Auditivos, la Municipalidad otorgará un aporte económico que cubra el valor del servicio médico o un tope máximo de 70 000 colones (SETENTA MIL COLONES).
- b) Para el caso de anteojos, la Municipalidad cancelará la totalidad del valor de los lentes y un tope máximo de 70 000 colones (SETENTA MIL COLONES) por concepto de aros

Las anteriores ayudas se darán una vez al año, exceptuando el caso de los anteojos que se dará dos veces al año en caso que se justifique por dictamen médico.

CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 46

La Municipalidad en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 50, 56 y 57 de la Constitución Política, desarrollará una política de salarios crecientes, que contribuya con una mejor y más justa distribución de la riqueza.

ARTICULO 47

Todo(a) trabajador(a) tendrá derecho a devengar un salario igual al de los (las) demás trabajadores(as) de igual o similar categoría sin discriminación alguna por razones de sexo, afiliación política, sindical o de otra naturaleza, religión o ideología, orientación sexual, o cualquier otra índole. Quedan a salvo los aumentos que por antigüedad se haya producido.

La base salarial de los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad, no podrá en ningún momento ser inferior al salario mínimo de la categoría igual o similar al puesto que se ocupe, de conformidad con lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para el Sector Privado.

ARTÍCULO 48

Los salarios de los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad, serán aumentados ordinariamente como mínimo en dos ocasiones durante el año: durante los meses de enero y julio. Los aumentos ordinarios de salarios se negociarán en el seno de la Junta de Relaciones Laborales y en ningún caso podrán ser inferiores al incremento del índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadística y Censos, para el semestre anterior, al mes del aumento.

ARTÍCULO 49

La Municipalidad procurará reconocer en la fijación salarial, no solo la pérdida del valor adquisitivo del salario producida por la inflación ocurrida en el semestre anterior, sino que además deberá reconocer al menos la mitad de la inflación esperada para el semestre posterior a la fijación salarial, de forma que el costo inflacionario esperado sea asumido por partes iguales entre los(las) trabajadores(as) y la Municipalidad.

00000049

16 90



ARTÍCULO 50

La Municipalidad incrementará el sistema de los aumentos por méritos como reconocimiento a la antigüedad a un 4%, a partir del semestre siguiente a la entrada en vigencia de esta Convención.

- a) Como reconocimiento al tiempo servido efectiva y directamente en la Municipalidad, la Institución reconocerá a todos(as) sus trabajadores(as) el 4%, sobre el promedio de los salarios devengados en los últimos seis meses; conforme a su categoría correspondiente por cada año servido.
- b) La Junta de Relaciones Laborales, a más tardar 15 días de firmada la Convención, actualizará la escala salarial incluyendo, todas las categorías de puestos, incremento salarial, salario base, en el entendido que el salario base no podrá estar debajo de los decretos de salarios mínimos..
- c) Después de terminado el estudio de la escala salarial, los(las) trabajadores(as) recibirán treinta días después la suma que les corresponda de acuerdo a los incisos a) y b) de este artículo.

ARTÍCULO 51

Durante la última semana del mes de enero de cada año los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad recibirán el salario escolar. El salario escolar será un ajuste adicional al aumento de salarios por costo de vida de la persona trabajadora, pagadero en forma acumulativa y diferida en el mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 52

Los reajustes de salario que por revisión y recalificación de puestos se realicen deberán de ser consultados a la Junta de Relaciones Laborales y no serán incompatibles con los aumentos generales que se negocien con el Sindicato signatario de esa Convención.

15



ARTÍCULO 53

Ningún(a) trabajador(a) será requerido(a) para desempeñar labores que impliquen rebaja de su categoría o de su salario. Cuando por razones físicas o de edad, un(a) trabajador(a) no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud; la Municipalidad lo (la) reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará las prestaciones legales.

La Municipalidad se compromete a reconocer al trabajadora(r) que sustituya a otra(o) de mayor jerarquía, el salario correspondiente a la (el) trabajadora(r) sustituida(o).

ARTÍCULO 54

En los permisos por incapacidad los-(las) trabajadores(as) tendrán derecho:

- a) En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, la Municipalidad pagará la el 100% del salario durante los primeros tres días de incapacidad, y después del tercer día de incapacidad completará el subsidio que recibe la (el) trabajadora(r) por parte de la entidad aseguradora correspondiente hasta completar el 100% del salario.
- b) La Municipalidad pagará el subsidio por todo el tiempo que dure la incapacidad de acuerdo a la valoración realizada por la Caja Costarricense del Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros. En estos casos, el(la) trabajador(a) se encuentra obligado a aportar periódicamente los comprobantes de incapacidad que extiende la entidad aseguradora correspondiente, estando en la obligación de avisar por cualquier medio dentro del plazo máximo de dos días de extendida la incapacidad.
- c) Si luego de éste período la incapacidad persiste y fuera declarada la "invalidez" del trabajador (a) por la Caja de Seguro Social y/o el Instituto Nacional de Seguros, y no pudiera reubicarse dentro de algún otro puesto dentro de la institución, la Municipalidad procederá a pagar las prestaciones legales correspondientes. Todo de conformidad con lo dispuesto en el numeral 254 del Código de Trabajo.

La Municipalidad se reserva la facultad en caso de existir duda razonable, de dictar la apertura del procedimiento administrativo disciplinario o patrimonial, sin perjuicio de las responsabilidades de índole penal, contra aquel(la) funcionario(a) que se sospeche que ha faltado a la verdad en cuanto a su condición de salud, haciendo un uso ilegal del permiso por incapacidad.

ARTÍCULO 55

Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección de personal. Para tal efecto, la Municipalidad se regirá por el Reglamento de Carrera administrativa existente.



91

ARTÍCULO 56

Dentro de éste sistema para llenar una plaza vacante en propiedad, deberá realizarse un concurso interno entre los(las) trabajadores(as) municipales, dando preferencia para su nombramiento a las personas que hayan servido bien con anterioridad a la Municipalidad respecto de quienes no estén en ese caso, tal y como lo establece el artículo 69, inciso b) del Código de Trabajo.

La Municipalidad no podrá exigirle condiciones o méritos a los(las) solicitantes para optar por una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de la misma. En caso de divergencia de criterio se trasladará el asunto a la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de la(el) trabajadora(r) o del sindicato.

Todo aquel(la) trabajador(a) que se considere lesionado(a) en sus derechos, presentará, dentro de los diez días en que se notifique la escogencia, su reclamo, aportando los datos que considere pertinentes. La Junta de Relaciones Laborales revisará el caso y se pronunciará en un término no mayor de quince días.

ARTÍCULO 57

En caso de inopia dentro de la Municipalidad o si no hubiera interés de ningún(a) empleado(a) en concursar, la Municipalidad podrá sacar a concurso externo la plaza vacante, la cual se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad. La inopia solo podrá determinarse luego de realizado el concurso interno.

ARTÍCULO 58

El Sistema de selección que se establezca deberá tomar en cuenta al menos los siguientes aspectos: estudios, experiencia específica, entrevista, antigüedad en la Institución y la calificación de servicio.



00000046

ARTÍCULO 59

La Municipalidad garantizará a las personas con discapacidad el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asimismo garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones étnicas, religiosas, políticas o cualquier otra condición.

ARTÍCULO 60

Cuando la Municipalidad saque a concurso una plaza lo hará del conocimiento de los(las) trabajadores(as) municipales, mediante circular con al menos cinco días hábiles de anticipación al concurso.

ARTÍCULO 61

La Municipalidad mantendrá una lista de las plazas elegibles al día. Además entregará una copia actualizada a la Junta de Relaciones Laborales, y a la ANEP cuanto esta organización lo solicite.

ARTICULO 62

La Municipalidad garantizará el cumplimiento del Reglamento de Carrera Administrativa, para lo cual el Departamento de Recursos Humanos elaborará el mecanismo de evaluación del desempeño y definirá los factores que lo conforman. Dicho mecanismo será de conocimiento del Sindicato y de la Junta de Relaciones Laborales para las respectivas observaciones y recomendaciones.

Para el adecuado cumplimiento de la carrera administrativa y para procurar la calidad y la oportunidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad, los (las) empleados(as) tendrán derecho a:

- a) Los recursos materiales y financieros necesarios para que puedan efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se les pide.
- b) Las instrucciones y explicaciones adecuadas y claras, para definir las responsabilidades y la posición de cada una(o) dentro de la organización funcional de la Municipalidad.
- c) La información necesaria para comprender las actividades y procesos que se realizan y los objetivos que se buscan, al interior de la Municipalidad en su conjunto.
- d) Ser respetadas (os) y estimuladas (os) en su labor.
- e) Conocer la opinión de sus superiores con relación a sus labores y actuación

- 92
12
- f) Las (os) funcionarias deberán ser escuchadas (os) en sus sugerencias.
- g) Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.
- h) Las funcionarias (os) tienen el derecho a la aplicación del debido proceso



ARTÍCULO 63

La Municipalidad garantizará a todos(as) los(las) funcionarios(as) administrativos y operativos, el derecho a la capacitación y formación como forma de contribuir, mantener o mejorar la productividad, la calificación de la mano de obra, la estabilidad en el trabajo y la calidad de vida de sus trabajadores(as). Para tal efecto garantizará el acceso a cursos, pasantías, seminarios y en general a la educación, por medio de la asignación de becas y otros instrumentos que se promuevan. Para tal efecto:

- a) Organizará sistemas de formación fuera de horas de trabajo o durante el trabajo concediendo las licencias con goce de salario que sean necesarias.
- b) Asegurará el contenido presupuestario, que sea necesario y posible económicamente para capacitación y becas.
- c) En todo caso en que la Municipalidad no tenga la posibilidad de procurar por sí misma la formación, capacitación o el perfeccionamiento de una ocupación determinada gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, institutos de capacitación, universidades, etc.) convenios orientados a elevar el nivel técnico y profesional de los(las) trabajadores(as), así como con otras instituciones públicas o privadas.

ARTÍCULO 64

La Municipalidad destinará a sus trabajadores(as) o empleados(as) fijos(as) que deseen cursar estudios primarios, secundarios, universitarios, y vocacionales de capacitación o adiestramientos en centros de enseñanza vespertinos o nocturnos, una suma correspondiente a seis millones de colones del presupuesto de ingresos de la institución para la creación de un fondo especial de becas para sus funcionarios(as). Tal monto sufrirá un aumento anual conforme al índice de precios al consumidor (IPC).

El goce de la beca será por el plazo necesario y previa comprobación por calificación del centro de enseñanza, quedando los beneficios sujetos a reglamento que se dicten sobre la materia.



00000044

ARTÍCULO 65

Las partes se obligan a establecer un programa anual de adiestramiento y formación para cada oficio, formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos existentes, y la política de salud ocupacional, teniendo en cuenta las transformaciones previstas o deseadas en la Municipalidad, las necesidades determinadas y la unidad y continuidad de los procesos formativos.

- a) El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento.
- b) Las partes convienen en determinar oportunamente y mediante la Junta de Relaciones laborales, en los casos en que así le requieren el otorgamiento de licencias de estudio y de becas, sin desatender el servicio público.

CAPÍTULO VIII DE LAS VACACIONES, JORNADAS Y LICENCIAS

ARTICULO 66

Las(los) trabajadoras(es) de la Municipalidad que tengan un tiempo de servicio de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, tendrán derecho a disfrutar de 18 días hábiles de vacaciones; de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, disfrutarán de 22 días hábiles; de 10 años y cincuenta semanas o más, tendrán derecho a 32 días hábiles.

ARTICULO 67

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

ARTICULO 68

La jornada de los (las) trabajadores (as) que laboran en la Municipalidad se registrará por las siguientes disposiciones:

- a) **Trabajadores administrativos:** será una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes. La jornada diaria será de las ocho a las dieciséis horas y gozarán de una hora para el almuerzo
- b) **Trabajadores de campo:** será de 8 horas diarias para los que laboren jornada diurna, 7 horas para los que laboren jornada mixta y 6 horas para los que laboren jornada nocturna. Estas personas trabajadoras tendrán

derecho a dos días completos de descanso a la semana, los cuales se programarán de forma rotativa entre las diversas personas trabajadoras de campo, con la finalidad de que el disfrute de días de descanso en días sábado y domingo se distribuyan equitativamente. Se entenderá como trabajadores de campo a los trabajadores de aseo de vías, de recolección de basura, relleno sanitario, del departamento de caminos, guardavidas, la policía municipal y los guardas de seguridad. Todas estas personas trabajadoras gozarán de una hora de almuerzo. Las horas de entrada y salida para estas personas trabajadoras serán las siguientes:

- i. **Recolección de basura:** de las 5 horas a las 13 horas
- ii. **Aseo de vías:** de las 6 horas a las 14 horas
- iii. **Relleno sanitario:** de las 7 horas a las 15 horas
- iv. **Departamento de caminos:** de las 7 horas a las 15 horas
- v. **Guardavidas:** de las 9 horas a las 17 horas
- vi. **Policía y guardas:** jornadas rotativas por escuadra, respetando los límites de 8, 7 y 6 horas diarias dependiendo de si se trata de jornada diurna, mixta o nocturna. En el caso de que un(a) guarda municipal, no sea relevado(a) de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar por otra jornada éste(a) será remunerado(a), a tiempo y medio adicional.
- vii. **Modificación extraordinaria de horarios y jornadas:** en el caso de recolección de basura, aseo de vías, relleno sanitario y departamento de caminos, excepcionalmente y por tiempo limitado, se podrá establecer jornadas rotativas si esto fuera requerido por necesidad institucional debidamente justificada.



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

X La Municipalidad se compromete a reconocer a los(las) trabajadores(as) que laboren los días de asueto, en sustitución de su día libre semanal, el salario a tiempo y medio que le corresponde de acuerdo al artículo 139 del Código de Trabajo.

ARTICULO 68 BIS

Los trabajadores de campo, **excluyendo** la policía municipal, los guardas de seguridad y las jefaturas respectivas de estos trabajadores, en virtud del desgaste físico propio de laborar en condiciones climáticas excesivamente pesadas existentes en el Cantón de Garabito, tendrán derecho a una semana adicional de vacaciones profilácticas. El disfrute de estas vacaciones deberá establecerse por

9



00000042

medio de una programación anual que deberá comunicarse a las personas trabajadoras durante el mes de enero de cada año. Estas vacaciones profilácticas por su propia naturaleza, deberán disfrutarse obligatoriamente en cada periodo anual, sin que sea posible compensarlas ni acumularlas.

Además estos trabajadores tendrán derecho al pago de un 10% mensual sobre su salario base por concepto de riesgo de peligrosidad por condiciones ambientales pesadas e insalubres. Este porcentaje no tiene naturaleza salarial, no será utilizado para calcular ningún componente salarial adicional, sobresueldo, prestaciones laborales, anualidades, ni aguinaldo, ni será objeto de rebajo alguno correspondiente a las cargas sociales.

ARTICULO 69

La Municipalidad concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Cinco días hábiles por matrimonio.
- b) Siete días hábiles por el fallecimiento de la(el) cónyuge o compañera(o), o hija(o), sus padres y hermanas(os), abuelas(os).
- c) Por muerte de cualquier otro pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad un día natural para asistir al sepelio.
- d) Dos días hábiles para que asistan a la presentación de la tesis y un día para cada prueba de grado que se presente para optar por grado académico de bachiller universitario o superior. Deberá el funcionario presentar la justificación del día al área de Talento Humano, con los comprobantes de asistencia a estas actividades.
- e) Contarán con el permiso respectivo las(los) funcionarias(os) que tengan que realizar o participar en trámites judiciales.
- f) Gozarán de un día de permiso con goce de salario, aquellos(as) funcionarios(as) cuyas funciones inherentes al cargo requieran como requisito para el puesto la obtención o renovación de la licencia de conducir correspondiente, carné profesional, renovación de portación de armas o cédula de identidad.

ARTICULO 70

En atención a la necesidad de hacer compatible el trabajo con la existencia de la doble jornada derivada de la atención del trabajo reproductivo, también se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Siete días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o

adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).

00000041 8 34

- b) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de los parientes citados en el inciso b) del artículo anterior, para lo cual deberá aportar el respectivo dictamen médico. El permiso regirá desde el momento que se requiera. En aquellos casos en que las circunstancias impidan acompañar a hijos-as menores, personas con discapacidad a su cargo, personas adultas mayores a su cargo, o cualquier otra persona indicada en el inciso b anterior, que requiera acompañamiento para la atención de tratamientos, traslados a lo interno o externo del país, así como atención de tratamientos especiales por padecimientos crónicos o derivados de complicaciones médicas al nacer o de intervenciones médicas, este permiso deberá extenderse por todo el tiempo que sea absolutamente necesario conforme al dictamen médico que deberá aportar la persona trabajadora a la Municipalidad. De igual forma este permiso también deberá otorgarse a la persona trabajadora en caso de que por recomendación médica deba atender tratamientos médicos, incluidos los derivados de stress laboral y depresión reactiva severa, y esto no sea posible sin incumplir la jornada de trabajo asignada a la persona trabajadora.
- c) Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata.
- d) Hasta un día como máximo para realizar los trámites de matrícula de la(el) funcionaria(o) o de sus hijas(os) menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata.
- e) Un día hábil como máximo cada dos años, a el(la) trabajador(a) que cambie de domicilio.
- f) En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales como inundación, terremoto, derrumbe, o incendio, que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda de el (a) funcionario(a), cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación y a criterio de la jefatura inmediata. En tales casos la Municipalidad colaborará con ayudas económicas o materiales a los (las) perjudicados(as), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Municipal. Dicha ayuda económica será solo para los habitantes del Cantón de Garabito
- g) Las(los) funcionarias(os) podrán acogerse a la Ley N° 7756, publicada en La Gaceta N° 56 del 20 de marzo de 1998, "Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal" cumpliendo con el procedimiento establecido.



[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



00000040

ARTÍCULO 71

Las funcionarias embarazadas gozarán obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Asimismo, podrán disponer de una hora diaria, continua o fraccionada, destinada a la lactancia, previo acuerdo con su superior inmediato(a). Este permiso, que es con goce de salario, será de tres meses como período mínimo después de la incapacidad de maternidad, podrá prorrogarse por un término igual. Para tales efectos la interesada deberá presentar el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o de un médico particular, en el que conste que está amamantando a su hija(o). En casos especiales esta licencia se podrá prorrogar con la debida justificación médica. El o la funcionario (a) que adopte un(a) menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, con el objeto de que ambos(as) tengan un período de adaptación. La adopción deberá comprobarse mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se haga constar los trámites de adopción o sentencia firme del juzgado.

ARTICULO 72

La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario a las(los) trabajadoras(es) que ocupen puestos de elección popular en municipalidades, Asamblea Legislativa, u otros cargos públicos, por el tiempo que dure su gestión. Se concederán permisos sin goce de salario hasta por dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del (la) cónyuge o compañero (a) de una becario(a) que deba acompañarlo(a) en su viaje al exterior. Estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que les dieron origen.

CAPITULO IX DEL MANEJO DE VEHÍCULOS

ARTICULO 73

La Municipalidad de ninguna manera obligará a sus trabajadoras(es) a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes muebles o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada la culpabilidad de la trabajadora o el trabajador, previa investigación hecha por el Departamento de Recursos Humanos, autoridades externas competentes si fuere del caso y haberse agotado el debido proceso ante la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 74

00000039

6



La Municipalidad se obliga a defender en forma diligente e inmediata y por su cuenta a través de su Asesoría Legal, a todas(os) las(los) trabajadoras(es) que conduzcan vehículos propiedad de la institución, en caso de accidentes que ocurran a la(el) trabajadora(r), o a sus ocupantes; siempre que no se le impute negligencia, falta o delito de cualquier índole a juicio de las autoridades competentes, y siempre que así lo solicitare la(el) funcionaria(o)

ARTICULO 75

La (el) trabajadora(r) no será obligada(o) a operar o viajar en vehículos de la Municipalidad o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en peligro la vida de las(os) funcionarias(os) o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

ARTICULO 76

La municipalidad pagará a los(las) conductores de vehículos automotores y operadores(as) de maquinaria y equipo pesado, los gastos por concepto de renovación de licencias para conducir, requeridas por ellos(as) para el desempeño de sus funciones.

La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito, en cuya ocurrencia no medio descuido, imprudencia y responsabilidades comprobada, atribuibles a el(la) trabajador(a).

En los casos en que el accidente fuese a consecuencia de descuido, imprudencia debidamente comprobados de la(el) trabajadora(r) será responsable de pagar dicho deducible, para lo cual la Municipalidad podrá hacer las deducciones correspondientes del salario, de acuerdo a las condiciones económicas de la trabajadora(r).

La Municipalidad se compromete a pagar las multas que se le impongan a los(las) choferes y operadores(as) por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a ellos(as).

[Handwritten signature and initials]

**CAPITULO X
DEL TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO**

ARTICULO 77

La Municipalidad deberá suministrar por su cuenta el transporte a los(las) trabajadores(as) que se les encomiende realizar sus funciones a una distancia



mayor de dos kilómetros (2 km.) del centro de trabajo y, a el(la) trabajador(a) que por razones de su labor tenga que salir fuera del perímetro del Cantón. El medio que para ello se emplee deberá estar acondicionado de manera que ofrezca a éstos(as), un mínimo de seguridad y protección de la lluvia, el polvo y otros elementos.

ARTICULO 78

A los (las) trabajadores(as) se les reconocerán los viáticos correspondientes (transporte, alimentación y alojamiento), según lo establecido por la Contraloría General de la República.

Cuando los viáticos sean generados en razón de servicios fuera del Cantón, la Municipalidad aplicará la tarifa correspondiente al itinerario San José-Jacó.

CAPITULO XI DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 79

Por datos personales debe entenderse toda aquella información personal de la(el) trabajadora(r) que se encuentre a disposición de la Municipalidad y que se utilice por parte de ésta para fines propios de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 80

El tratamiento de datos personales de los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad deberá efectuarse de manera lícita y limitarse exclusivamente a los asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo, y deberán utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido solicitados y acopiados.

ARTÍCULO 81

El tratamiento de datos personales no deberá utilizarse para fines discriminatorios de ningún tipo, ni para actos de persecución laboral.

ARTÍCULO 82

La Municipalidad no deberá recabar datos personales que se refieran a:

- a) La vida sexual de la trabajadora(r);
- b) Las ideas políticas, religiosas o de otro tipo de la trabajadora(r);
- c) Filiación sindical, excepto para los fines propios de la actividad sindical.

ARTÍCULO 83

00000037

4

96

Cuando los(las) trabajadores(as) sean objeto de medidas de fiscalización para verificar su rendimiento, deberán ser informados(as) con anticipación sobre la justificación de tales medidas, el modo de ejecución, los métodos y técnicas a utilizar, y recibir indicación de la finalidad perseguida. Estos mecanismos solo se podrán utilizar para efectos disciplinarios, sin informar previamente a los(las) trabajadores(as), únicamente si existe una investigación preliminar que justifique su utilización por un período de tiempo no mayor a tres meses.



Concluido ese período sin haber obtenido ninguna evidencia relevante para la comprobación de la falta investigada, deberá suspenderse definitivamente la utilización del sistema. En ningún caso estas medidas podrán violentar el derecho a la intimidad de los(las) trabajadores(as).

ARTÍCULO 84

Los datos personales no deberán comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de los(las) trabajadores(as), a menos que así lo requiera alguna ley o norma, y bajo ninguna circunstancia se permitirá la transferencia de datos personales con fines comerciales sin el consentimiento de la(del) trabajadora(r).

ARTÍCULO 85

Los(las) trabajadores(as) tendrán derecho a exigir que se supriman o rectifiquen los datos personales inexactos o incompletos, así como los que se hayan utilizado de manera que irrespete lo dispuesto en esta Convención y/o sea contraria a la ley.

ARTÍCULO 86

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

ARTÍCULO 87

La Municipalidad, para lo no regulado en este capítulo, se compromete a aplicar el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, de mil novecientos noventa y seis.

60000036



CAPÍTULO XII OTROS DERECHOS

ARTICULO 88

Ningún(a) trabajador(a) podrá ser trasladado(a) de una cuadrilla o de una actividad a otra; sin embargo cuando ocurran desperfectos en vehículos y equipo y tengan que ser detenidos por razones de mantenimiento o por causas de fuerza mayor o caso fortuito, o que por otras circunstancias no sea posible que el(la) trabajador(a) pueda realizar las labores habituales, previo su consentimiento y sin disminución de su salario, podrá ser destinado(a) a la prestación de otros servicios propios de la Municipalidad que sean compatibles con sus condiciones físicas y aptitudes, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo.

ARTICULO 89

La Municipalidad reconoce a sus trabajadoras(es) el pago único de cien mil colones (100.000,00) para gastos de entierro en caso de muerte de la pareja, las(los) hijas(os) menores, el padre o la madre cuando éstos últimos dependan económicamente de la trabajadora o del trabajador.

En caso de que en La Municipalidad laboren más de una(un) trabajadora(r) con igual derecho al mismo beneficio, este será pagado una sola vez a aquella(aquel) que demuestre haber efectuado los gastos del funeral, aportando la documentación del caso. Cuando fuere un(a) trabajador(a) al servicio de La Municipalidad quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral recibirán la cantidad de ochenta mil colones (80.000,00). Los montos anteriormente señalados serán aumentados anualmente conforme a la inflación.

CAPITULO XIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 90

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

ARTÍCULO 91

00000035

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

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



ARTÍCULO 92

La Municipalidad y la ANEP a través de la Junta de Relaciones Laborales, podrán proponer al Concejo Municipal, revisiones parciales a cualesquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos como adendum a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

ARTICULO 93

Si la presente convención fuere denunciada conforme a la ley, los derechos normativos se incorporarán a los contratos individuales de trabajo existentes al momento de la denuncia.

ARTICULO 94

El incumplimiento de la presente convención colectiva cuando implique una afectación colectiva para las personas funcionarias, les facultará a declararse en huelga legal, previo agotamiento de una fase de conciliación interna que involucre a la Junta de Relaciones Laborales y una conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que involucre el Despacho del Ministro.

Durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo, las partes se comprometen a no acudir a la huelga, salvo lo contemplado en el párrafo anterior, o bien motivados en el incumplimiento de contratos de trabajo, de arreglos conciliatorios, o laudos arbitrales vigentes; también podrán ir a la huelga, durante la vigencia de estos instrumentos colectivos de trabajo, cuando el empleador o sus representantes incurran en violencia u hostigamiento en contra de sus funcionarios, o bien cuando se produzcan despidos motivados en la discriminación, incluyendo la derivada de la afiliación y ejercicio sindical.

00000084



De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Jacó, Garabito, a los 27 días del mes de febrero del 2013

Freddy Castro Agüero
Presidente Municipal
Municipalidad de Garabito

Albino Vargas Barrantes
Secretario General
ANEP

411-1

Marvin Elizondo Cordero
Alcalde Municipal
Municipalidad de Garabito

Rosa Rivera Bejarano
Presidenta Seccional ANEP
Municipalidad de Garabito