

406
ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

00000079

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA

LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

14 de mayo, 2018

Licda. Leda Villalobos Villalobos
Jefa Departamento de Relaciones de Trabajo
Ministerio de Trabajo

Estimada Licenciada:

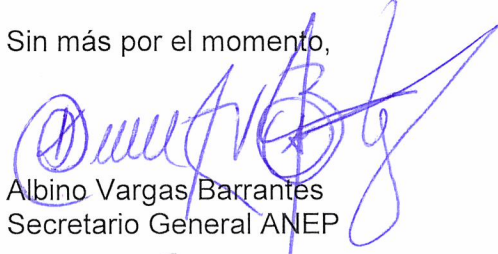
Reciba un cordial saludo, por este medio hacemos el traslado de los capítulos XIII, XVI y XX de la convención colectiva de la Municipalidad de Guácimo sobre el procedimiento para las denuncias de acoso laboral u hostigamiento sexual y la Ley del No Fumado. Lo anterior, en respuesta al oficio DAL-DRT-OF-103-2018.

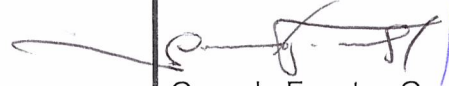
Este documento se presenta con las debidas observaciones realizadas, en respuesta a sus indicaciones, con el fin de obtener la debida homologación del documento.

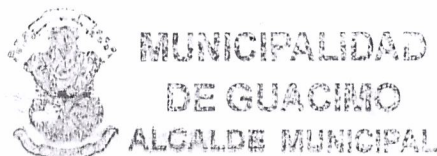
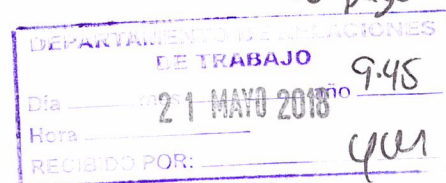
Los cambios realizados se encuentran en los siguientes artículos:

1. Capítulo XIII: artículos, 49,52,53,54,56,57,58,59,60
2. Capítulo XVI: artículo 70
3. Capítulo XX: artículo 80 y 81

Sin más por el momento,


Albino Vargas Barrantes
Secretario General ANEP


Gerardo Fuentes González
Alcalde Municipal



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

00000078

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO XIII

PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Artículo 49- De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 de 3 de enero de 1995 y sus reformas, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona en esta municipalidad, el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Artículo 50 - Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- Estado general de bienestar personal.

Artículo 51.- El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes, u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

0000000770

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL



Artículo 52- Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo, ni podrá ser objeto de despido salvo que medie justa causa, debidamente comprobada por medio de procedimiento disciplinario. Así mismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.



Artículo 53- El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una o varias personas, lo podrá realizar de forma escrita o verbal, ante la jefatura de Recursos Humanos. De optarse por la segunda, quien recibe la denuncia deberá consignar la misma por escrito, realizando una relación de hechos, identificando al presunto o presuntos agresores, recibiendo la prueba que el denunciante considere oportuna y constatando la solicitud de medida cautelar. El acta de recibo de denuncia deberá ser firmada por el o la denunciante y quien recibe la denuncia, y deberá entregarse copia de la misma.



En caso de que la denuncia involucre al Alcalde Municipal o a cualquier miembro del Concejo Municipal, la tramitación correspondiente estará a cargo del Concejo Municipal, a través de la conformación de una comisión investigadora, conformada por tres personas funcionarias, que fungirá como órgano director de procedimiento, quien se avocará al conocimiento de la denuncia. Este órgano director contará con la asesoría legal tanto de la administración, como del sindicato.



En cualquier caso, el denunciante podrá acudir a denunciar directamente ante el Ministerio de Trabajo o bien ante el órgano judicial correspondiente.



Artículo 54- El órgano director, en un plazo no mayor a tres días, procederá a realizar el traslado de cargos a la persona o personas denunciadas, señalando en el mismo hora y fecha de la audiencia oral y privada en la que se realizará la evacuación de la prueba. En el mismo escrito comunicará de la decisión de acoger alguna de las medidas cautelares establecidas en el artículo 24 de la Ley 7476. Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, la persona u órgano encargado del procedimiento, tomará la declaración tanto del denunciante como de la persona denunciada, quien, en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de descargo

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

00000076

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 55- Tomada la declaración del denunciante, la persona u órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N° 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 56- Concluida la audiencia oral y privada, el Alcalde o el Concejo Municipal, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, se rendirá un informe recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

- Si se trata de un trabajador, en aplicación del artículo 34 de la Ley N° 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- Si se trata del Alcalde, regidores o síndicos, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 7476

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 57- El Alcalde Municipal o Concejo Municipal comunicará a la Defensoría de los Habitantes, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez finalizado el procedimiento. Durante el mismo, la Defensoría de los Habitantes se podrá apersonar al mismo, tener acceso al expediente y ejercer funciones de asesoría y contralor de legalidad.

Artículo 58- Los plazos de prescripción se regirán por lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7476.

Artículo 59- Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten, se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, inciso 2 párrafo segundo de la Ley N° 7476.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

000000750

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 60- Una vez que se haya cerrado la investigación en la corporación municipal, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, podrá hacer uso de los recursos de ley, así mismo, podrá presentar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo o bien ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

Artículo 61- Para todo lo que no se regule en el presente Capítulo, se aplicará la Ley N° 7476, supra citada.

Artículo 62- Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometido.

Artículo 63. Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior las siguientes:

a) Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.

b) Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo.

c) Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, 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 del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000000074

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

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

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

Artículo 64.- El acoso laboral será sancionado como falta laboral, e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

La persona trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso laboral podrá ser sancionada de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión sin goce salarial hasta por quince días.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Será también sancionada por acoso laboral, la persona trabajadora que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso laboral y conociendo de tal situación, no realice todos los esfuerzos laborales y/o 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



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

00000073

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

relaciones de poder frente a la víctima por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Artículo 65.- En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la Municipalidad a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como por ejemplo la Caja Costarricense de Seguro Social y la Escuela de Psicología de la UCR, la emisión de un peritaje, que según la complejidad del caso podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

Artículo 66.- No se entenderá como acoso laboral, las medidas o sanciones de tipo disciplinarias, que precedido de la aplicación de un debido proceso y habiéndose garantizado de forma efectiva el derecho de defensa del funcionario, se apliquen por faltas o incumplimientos cometidos por éste último.

CAPITULO XIV PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Artículo 67 -La Municipalidad pagará a imprimir los ejemplares necesarios de la Convención Colectiva de Trabajo y se las entregará al Sindicato quien las repartirá entre los trabajadores. El sindicato incluirá una leyenda alusiva a la Convención Colectiva dedicada a los trabajadores de esta Municipalidad.

CAPITULO XV GARANTIAS DE CUMPLIMIENTO

Artículo 68.-El Sindicato ANEP y La Junta Seccional de la Municipalidad de Guácimo por sí y en representación de sus afiliados, se compromete a no recurrir a los procedimientos de los conflictos colectivos del uso del derecho de huelga sin antes no haber agotado los procedimientos establecidos en la cláusula tercera Junta de Relaciones Laborales y Arreglo de Conflictos siempre que la Municipalidad no la viole total o parcialmente.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

00000072

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Por su parte la Municipalidad se compromete a no recurrir al paro mientras el Sindicato y sus afiliados cumplan con las obligaciones que les imponen la presente convención, el Código de Trabajo y el Código Municipal.

CAPITULO XVI

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 69.- Son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir con la jornada de trabajo que esta Convención establece.
- Asistir puntualmente a su trabajo todos los días hábiles establecidos por Ley.
- Cumplir con la mayor diligencia y buena voluntad las órdenes de su Jefe, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeña.
- Aplicar todo su esfuerzo y dedicación necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.
- Auxiliar en su trabajo a cualquiera de los demás, cuando su jefe o quien lo represente, lo indique.
- Atender con diligencia, corrección y cortesía al público que acude a las oficinas de la Municipalidad.
- Cumplir esta convención, así como las normas internas vigentes y las que en el futuro convivieran sin perjuicio de que puedan hacer valer los derechos, si en alguna forma se consideren lesionados.
- Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.
- Velar y dar el uso adecuado a las máquinas, el mobiliario, los útiles y el equipo propiedad o al servicio de la Municipalidad.
- Ser disciplinado, respetuoso y cortés con los Jefes y compañeros.
- Informar al jefe, sin demora, cualquier irregularidad que conozca relacionada con el funcionamiento de la Municipalidad.
- Mantener buena conducta y correctas costumbres dentro de la Municipalidad.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

00000007100

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 70.-Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Dedicar tiempo laborable para asuntos ajenos a la Municipalidad.
- b) Ausentarse del trabajo, salvo por causa justificada y previo permiso del jefe.
- c) Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- d) Mantener conversaciones innecesarias con compañeros o extraños en perjuicio de su trabajo.
- e) Cumplir con los Incisos "a", "b", "c", del artículo 148 del Código Municipal.
- f) Fumar dentro de las instalaciones municipales, así como en los lugares determinados en el artículo 5 de la Ley 9028.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

0000007000

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO XX

DISPOSICIONES FINALES

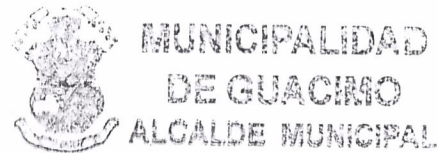
Artículo 80. La administración se comprometerá a reglamentar la aplicación de la Ley 9028 en las instalaciones municipales

Artículo 81. La comisión de salud ocupacional se encargará de implementar la Ley 9028 y el reglamento, por medio de la colocación de signos u otras acciones de carácter preventivo, y en la medida de lo posible, establecer convenios con entidades para la prevención del fumado.

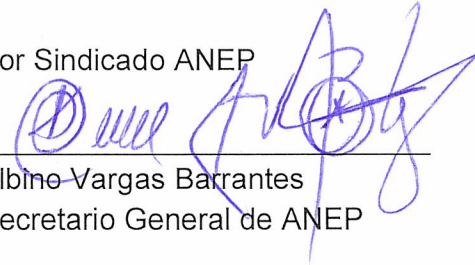
En fe de lo anterior ratificamos y firmamos en Guácimo, Limón a los 28 días del mes de Junio del 2017.

Por Municipalidad de Guácimo


Gerardo Fuentes González
Alcalde Municipal



Por Sindicato ANEP


Albino Vargas Barrantes
Secretario General de ANEP


Marcela Núñez Pereira
Presidente Junta Seccional ANEP



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000004

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

PREÁMBULO

De conformidad con las disposiciones legales de los artículos 54, siguientes y concordantes del Código de Trabajo vigente se celebra la presente Convención Colectiva de trabajo entre la entidad Patronal en adelante la Municipalidad y ANEP, en adelante el Sindicato el cual se registrará por las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y SUS ORGANIZACIONES SUPERIORES

Artículo 1.-La Municipalidad reconoce el Sindicato ANEP como la Organización Social que representa a todos los trabajadores de la Municipalidad; en su interés profesional y por el estudio de mejoramiento y defensas de sus intereses económicos y sociales.

Comprometiéndose a tratar con los representantes Sindicales, los problemas de este orden que planteen sin perjuicio del derecho de los trabajadores de hacerlo directamente ante los representantes de la Municipalidad en asuntos de orden individual y de exclusivo interés, siempre que no afecte el interés colectivo de los demás trabajadores y del Sindicato, ni las disposiciones de la presente Convención Colectiva, además la Municipalidad no ejercerá ninguna clase de presión para que los trabajadores tramiten sus quejas y reclamos en esta forma.

Artículo 2. De contar con un espacio disponible, La Municipalidad asignará una oficina exclusiva para la Junta Seccional ANEP, con el espacio y mobiliario suficiente para ejercer las funciones que le competen.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO II

GARANTIAS DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, GARANTIAS SOCIALES Y FACILIDADES PARA EL SINDICATO

Artículo 3.-La municipalidad garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalia en contra de ellos por el hecho de ser afiliados al SINDICATO, ni contra los dirigentes sindicales o candidatos a esas funciones, ni antes, ni durante, ni después. Así mismo, se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre sindicalización, para lo cual no ejercerá ningún tipo de presiones o halagos con el objeto de que los trabajadores se desafíen o para impedir su afiliación al Sindicato, o bien para que no usen la presentación y asesoría del mismo. En consecuencia, la Municipalidad no hará discriminación de ningún tipo entre sus trabajadores, ya sean estos sindicalizados o no.

De este modo, en los casos en que considere el Alcalde Municipal que existe prueba suficiente en contra del actuar del trabajador procederá a instaurar el procedimiento disciplinario establecido en el Artículo 150 del Código Municipal. En su defecto, cuando los elementos de prueba a criterio del Alcalde sean insuficientes, podrá solicitar la participación de la Junta de Relaciones Laborales, la cual una vez hecha la investigación rendirá la recomendación correspondiente ante el Alcalde Municipal, el cuál decidirá, en definitiva

Cuando se pretende despedir a un trabajador/a deberá cumplirse con los requisitos dispuestos en el artículo 150 del Código Municipal:

Artículo 4.- Los servidores podrán ser removidos de sus puestos cuando incurran en las causales de despido que determinen el artículo 81 del Código de Trabajo y las dispuestas en el artículo 150 del Código Municipal.

Artículo 5.-El servidor municipal que incumpla o contravenga sus obligaciones de esta Ley o sus reglamentos incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que el mismo hecho pueda originar. (Artículo 151 del Código Municipal)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000002

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 6.- Las disposiciones contenidas en este título sobre el procedimiento de nombramiento y remoción no serán aplicadas a los empleados que dependan del Concejo ni a los empleados ocasionales contratados con cargo a las partidas presupuestarias Servicios Especiales o Jornales ocasionales. El Concejo acordará las acciones que afectan a los funcionarios directamente que dependen de él, en el entendido que se respete el debido proceso y se permita el ejercicio del derecho de defensa. (Artículo 152 del Código Municipal).

Artículo 7.- En caso de que para el despido no se cuente con las pruebas necesarias se seguirá con el siguiente procedimiento:

a) Se notificará al trabajador/a y al sindicato si fuera afiliado/a y a la Junta de Relaciones Laborales con cinco días hábiles contados a partir del recibo de la notificación, en la cual se señalarán las causas por las cuales se pretende el despido o la suspensión.

b) De inmediato la Junta de Relaciones Laborales asumirá la responsabilidad de escuchar las pruebas de cargo y descargo y recomendará al Alcalde Municipal si realmente procede el despido o la suspensión y en qué condiciones, para lo anterior contará con quince días calendario a partir del recibo de la notificación.

c) El trabajador en el transcurso de los cinco días hábiles posteriores de haber recibido la notificación donde se le avisa de la pretensión de despido o suspensión, presentará por escrito los motivos que tenga para oponerse, junto con las pruebas que proponga en su descargo ante la Junta de Relaciones Laborales, ante el sindicato si es afiliado y ante el Alcalde Municipal. Quedará a criterio de la Junta de Relaciones Laborales el solicitar los testimonios y las pruebas que estime conveniente.

Artículo 8.- El representante del empleador o demás personal con funciones de mando que ejerza promesas con halagos, represalias, presiones o proponga en contra de algún trabajador o el Sindicato, será sancionado según corresponda.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 9.- Los miembros, propietarios y vocales de la Junta Seccional ANEP, durante el transcurso de su gestión y dentro del año siguiente a la finalización de la misma no podrán ser despedidos por la Municipalidad, a menos que medie causa justa de acuerdo a lo establecido en esta Convención o al artículo 81 del Código de Trabajo, para tal proceder. En este caso el Alcalde Municipal oirá de previo a la Junta de Relaciones Laborales en término máximo de 6 días.

Artículo 10.- El Alcalde Municipal les dará preferencia a los representantes sindicales en los siguientes casos:

- a) Cuando estos le soliciten audiencia para tratar asuntos de los trabajadores.
- b) Cuando se forma alguna comisión de cualquier tipo entre la Municipalidad y el sindicato la Municipalidad pagará los viáticos de los representantes del Sindicato

Artículo 11.- El Concejo Municipal recibirá a los representantes sindicales en audiencia que éstos soliciten.

Artículo 12.- La Municipalidad entregará anualmente al Sindicato la suma de ₡100.000.00 para que este desarrolle la labor educativa en materia sindical o laboral y cualquier otra inversión que el sindicato considere conveniente.

Artículo 13.- Para que los trabajadores puedan celebrar con mayor amplitud y esplendor la jornada internacional del primero de mayo, la Municipalidad entregará al Sindicato la suma de ₡ 300.000.00 anualmente para gastos de ese día con un aumento de un 5% anual el cual deberá ser incluido en el presupuesto ordinario.

Artículo 14.- La Municipalidad se compromete a otorgar permisos con goce de salario hasta por 45 días hábiles anuales a los dirigentes sindicales o trabajadores que el sindicato indicará por escrito, para realizar trámites propios del sindicato, en beneficio de los trabajadores o para asistir a seminarios de sindicalismo, se notificará al Alcalde Municipal con tres días hábiles de anticipación.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 15.- En cuanto a actividades sindicales se refiere, la municipalidad mantendrá y respetará el derecho de los dirigentes sindicales de ANEP debidamente identificados a circular libremente por las propiedades y obras, en actividades propias a su cargo, éstos notificarán al Alcalde Municipal o al representante que funja como jefe.

Artículo 16.- La Municipalidad seguirá una política de respeto y cumplimiento a todas las garantías que otorguen a los trabajadores y sus dirigentes la Constitución Política, el Código Municipal, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales vigentes legalmente e incorporados a la legislación laboral costarricense, además girarán instrucciones precisas y claras a sus representantes para que sean acatadas.

Artículo 17.- Cuando la Municipalidad despidan a un trabajador o dirigente sindical sin justa causa o sin haber agotado los procedimientos señalados por ésta convención, se procederá a la reinstalación pagándole lo relativo a sus salarios durante el tiempo que dejó de laborar. La reinstalación de un trabajador será decretada de oficio por el Alcalde Municipal como representante legal de la Municipalidad observando las disposiciones del Código Municipal.

Artículo 18.- En caso de reducción de personal, el Alcalde Municipal informará de previo a la Junta de Relaciones Laborales, quienes emitirán criterio dentro de un plazo de diez días hábiles, sin embargo, en casos de especial complejidad la junta podrá solicitar al jerarca una ampliación de plazo basados en el caso en concreto, sobre las condiciones y pertinencia de la rescisión pretendida. El jerarca deberá resolver sobre la solicitud de ampliación de plazo mediante acto motivado.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 19.-La Municipalidad dará permiso con goce de salario al personal afiliado para asistir a asambleas y reuniones que efectué el sindicato en la forma siguiente:

- a) Un día por cada Asamblea General, convocada por la Junta Seccional, hasta dos asambleas por año. El sindicato comunicará al Alcalde Municipal con ocho días de anticipación el disfrute del permiso para esta asamblea.
- b) Un día por cada Asamblea General, convocada por el Sindicato Central, hasta dos asambleas por año. El sindicato comunicará al Alcalde Municipal con ocho días de anticipación el disfrute del permiso para esta asamblea.
- c) La Junta Directiva de la Seccional ANEP, gozará de permiso para celebrar hasta dos reuniones ordinarias mensualmente y extraordinarias, cuando se requiera.
- d) Cuando se convoque a reuniones del sindicato el funcionario que no asista deberá permanecer en sus labores hasta que se cumpla con la jornada de trabajo

Toda licencia otorgada con apego a este artículo, estará sujeta a la presentación posterior hasta por el plazo de cinco días hábiles, del respectivo comprobante de asistencia ante la Jefatura inmediata



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000058

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO III

JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y ARREGLO DE CONFLICTOS

Artículo 20.-Se establece la Junta de Relaciones Laborales, que en lo sucesivo se denominará LA JUNTA, que tendrá las funciones propias que señale esta Convención; con el objetivo de dirimir cualquier diferencia individual o colectiva siempre y cuando no se cuenten con las pruebas necesarias en caso de despido. Su criterio se elevará con carácter de aplicación recomendativa al Alcalde Municipal. Siempre y cuando tales criterios estén conformes con las disposiciones que al respecto dicta el Código de Trabajo el Código Municipal y los reglamentos internos.

Son funciones de la Junta:

- Dirimir cualquier diferencia individual o colectiva siempre y cuando no se cuenten con las pruebas necesarias para el despido
- Formular soluciones conciliatorias en los problemas que se susciten entre la Municipalidad y sus Trabajadores.
- Conocer y pronunciarse con carácter recomendativo sobre las cuestiones laborales, que la Municipalidad o el Sindicato le someten.
- Será integrada por seis representantes propietarios y cuatro suplentes, que sustituirán a los titulares en su ausencia.
Tres miembros propietarios y dos suplentes, representando a la parte patronal y tres miembros propietarios y dos suplentes representando a los trabajadores.
- Esta junta será nombrada en el transcurso de los quince días hábiles posteriores a la firma de la presente convención y su nombramiento será por dos años. Si la presente Convención Colectiva de Trabajo no fuese negociada de nuevo al finalizar su vigencia, ella sería renovada de oficio por un período de tiempo igual al suscrito originalmente y seguirá en vigencia hasta tanto no se firme una nueva.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

f) La junta se reunirá en las instalaciones municipales, ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, siendo convocada por cualquiera de las partes, avisando con 5 días de anticipación a la otra.

g) Los acuerdos se tomarán por simple mayoría tendrán carácter de recomendación. En caso de empate en la votación de la Junta de Relaciones Laborales, la discrepancia será dirimida por un árbitro de conciencia designado de común acuerdo por las partes en el plazo de dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva.

h) En la primera sesión la Junta nombrará de su seno un presidente y un secretario, tendrán la función de dirigir las reuniones el primero y de levantar las actas el segundo.

i) Cada año se nombrará al presidente de la Junta el primer año corresponde al sindicato y el segundo a la parte patronal, el cual será alterno cada año.

Son funciones de la secretaria de la Junta:

- 1-Levantar y redactar las Actas de la junta.
- 2-Firmar las actas de la Junta con los miembros de la junta.
- 3-Notificar a las personas que la Junta Convoque.
- 4- Transcribir los acuerdos de la junta.

j) De no haber acuerdo de los puntos remitidos a su conocimiento en dicha Junta, se informará al Alcalde Municipal quien resolverá en última instancia



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000050

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO IV ESCALOFON DE ASCENSOS

Artículo 21.-La Municipalidad no contratará nuevos empleados sin antes brindar la oportunidad de ascenso, concurso interno a los empleados municipales que puedan ocupar esa vacante.

a) Cuando el departamento de Recursos Humanos promueva a concurso una plaza, lo hará del conocimiento de los funcionarios por medio de una circular y anuncio, la cual se estaría informando con un mínimo de 5 días hábiles de anticipación al cierre del concurso y deberá contener los requisitos que se necesitan para el puesto, enviará copia al Sindicato de la misma con igual anticipación.

b) A los empleados que soliciten la plaza se hará una prueba de capacidad y el resultado de la misma se incorporará al expediente de la plaza en concurso.

c) La Municipalidad se compromete a reconocer a la persona trabajadora que sustituya a otra de mayor jerarquía sea profesional o no, el salario correspondiente a la persona trabajadora sustituida. Además, en caso de recargo de funciones pagará el reajuste necesario hasta completar el salario de la persona trabajadora sustituida. Dichos extremos se pagarán a las personas trabajadoras como compensación a la mayor responsabilidad laboral que asumen, al asignárseles para sustituir temporalmente un puesto de superior jerarquía o recargándosele funciones de otro puesto, independientemente del tiempo que dure la sustitución o el recargo en referencia.

d) El departamento de Recursos Humanos y los representantes sindicales coordinarán con el INA, para que, mediante convenios, se den cursos de capacitación profesional a los funcionarios, ofreciéndoles a éstos los posibles cursos que en el año pudieran darse, en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores siempre y cuando el INA, esté en disposición de brindar este servicio. Es entendido que los permisos para dichos cursos, serán con goce de salario.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 22.-Además de las otras condiciones estipuladas en esta Convención, para ingresar como trabajador se requiere;

- a) Conocer las condiciones de la presente Convención.
- b) En igualdad de condiciones, la Municipalidad otorgará preferencias al de nacionalidad costarricense.
- c) Reunir los requisitos de preparación y experiencia establecidos para el puesto, en el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad.
- d) Además, las que se estipulan en los incisos a, b, c, del artículo 128,129 del Código Municipal.

CAPITULO V

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 23.- La Municipalidad según el artículo 300 del Código de Trabajo y el Reglamento de Salud Ocupacional, contará con un técnico o especialista en Salud Ocupacional y en conjunto con la Comisión de Salud Ocupacional pondrá en ejecución todas las medidas de seguridad e higiene que recomienda el departamento de Medicina e Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y el Instituto de Seguros, así como los de orden sanitario que recomiende el Ministerio de Salud en los plazos que se indiquen, además velará por el uso adecuado que deben hacer los trabajadores de los equipos e instrumentos de protección e higiene otorgados.

Artículo 24. La Municipalidad se compromete a dar a todos sus trabajadores dos uniformes anuales y el equipo de protección personal, de acuerdo al puesto desempeñado y a lo estipulado en la matriz de salud ocupacional

- a) El uniforme y equipo de protección personal, será de uso obligatorio y en caso de pérdida del mismo será responsabilidad del empleado y deberá reponerlo de su propio peculio.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

b) El diseño y color del uniforme será determinado por la persona encargada del Departamento de Recursos Humanos en coordinación con los miembros de la Junta Seccional y en cumplimiento con lo establecido en el Reglamento de Uniformes de la Municipalidad de Guácimo.

c) Las herramientas de trabajo consideradas mayores se trasladarán de un lugar a otro en vehículo, aparte del que traslada a los empleados.

d) La Municipalidad construirá en el plantel Municipal y edificio administrativo un comedor debidamente equipado a fin de brindar mejor condición sanitaria a los empleados.

e) Se deberá mantener baños en perfectas condiciones para uso de los trabajadores de campo, en especial para los trabajadores que fumigan.

f) Además a los trabajadores de campo se les dará dos pares de zapatos de hule, y a los de maquinaria dos pares de zapatos.

g) La Municipalidad pagará dos exámenes por año a los empleados de Saneamiento Ambiental que tengan contacto con sustancias nocivas para la salud, tales como herbicidas, o pesticidas este examen será realizado por un Especialista.

CAPITULO VI

VACACIONES, SALARIOS Y AGUINALDO:

Artículo 25.-Para todos los trabajadores de la Municipalidad las vacaciones las disfrutaran por años de servicio y en forma escalonada de la siguiente manera:

a) Si hubieren trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas gozarán de 15 días hábiles de vacaciones.

b) Si hubieren trabajado de cuatro años y cincuenta semanas y un día a nueve años y cincuenta semanas gozarán de 20 días hábiles.

c) Si hubieren trabajado más de nueve años, cincuenta semanas y un día gozarán de 30 días hábiles de vacaciones



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 26. -El salario de las vacaciones se pagará al inicio de las mismas, las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones

- a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas
- b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo
- c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones. El patrono coordinará con el funcionario el período de disfrute de vacaciones, sin embargo, cuando existan periodos acumulados y de no haber acuerdo, podrá fijarse el período de disfrute por parte del patrono, debiendo comunicarlo oportunamente al trabajador.

Artículo 27.-El aguinaldo para todos los trabajadores será del 100 por ciento y se pagará a más tardar la primera semana de diciembre de cada año.

- a) El cálculo para este beneficio se tomará en base a los salarios devengados remuneraciones ordinarias y extraordinarias durante los meses trabajados correspondientes a diciembre del año anterior y noviembre del año presente y dividido entre los meses efectivamente laborados. Para tal efecto se entregará un comprobante para cada trabajador en el que consten todos los salarios efectivamente devengados en el año que corresponda. Ni los períodos de incapacidad ni los subsidios recibidos durante los períodos de incapacidad, serán tomados en cuenta para efectos de cálculo del salario promedio para el pago de



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

aguinaldo, (con excepción de la licencia por maternidad, dado que el patrono ajusta el faltante para que la funcionaria reciba el cien por ciento de su salario).

b) Aquellos trabajadores que ingresen como nuevos o cesen en sus labores en el transcurso del año de que se trate, disfrutaran del beneficio arriba indicado en forma proporcional.

Artículo 28. 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. La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus personas trabajadoras, por tal razón debe de incluirse a la Junta Directiva de la Seccional de ANEP y sus asesores para negociar el tema de salarios crecientes o bien salarios adicionales, salvo en caso de reestructuración institucional, conforme a lo establecido en la Ley Marco para la Transformación Institucional, N° 7668 y su reglamento.

Artículo 29. Toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual o similar categoría, y 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 anualidades o antigüedad se haya producido.

Artículo 30. Los salarios de las personas trabajadoras, serán aumentados ordinariamente como mínimo en dos ocasiones durante el año: durante los meses de enero y julio, según lo determine el Poder Ejecutivo. Inmediatamente se entrará a negociar con la Junta Seccional ANEP los ajustes para las personas trabajadoras del Municipio, para que se otorgue el aumento salarial de acuerdo a lo presupuestado un mejor ajuste para las personas trabajadoras del Municipio. Este aumento nunca podrá ser menor al establecido por el Poder Ejecutivo.

Artículo 31. Cuando el Poder Ejecutivo decrete un ajuste de salarios extraordinario para el Sector Público, inmediatamente se entrará a negociar con la Junta Seccional ANEP. Este aumento nunca podrá ser menor al establecido por el Poder Ejecutivo, sin menoscabo de las revisiones planteadas en otras cláusulas de esta Convención,



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

siempre y cuando ese ajuste sea viable en el sector descentralizado y exista disponibilidad de contenido económico.

Artículo 32. Todos los ajustes y/o aumentos salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base de la persona trabajadora.

Artículo 33. La Municipalidad se compromete a pagar durante el mes de enero lo correspondiente al ahorro del salario escolar a todos sus trabajadores.

Artículo 34. La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras que ocupen puestos de elección popular en municipalidades, Asamblea Legislativa, u otros cargos públicos, por el tiempo que dure su gestión. Se concederán también 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 la persona trabajadora sea cónyuge de un becario(a) y 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.

Artículo 35. La Municipalidad se compromete en caso de que se apruebe la nueva Ley de Tarifas de Impuestos Municipales, entrar a un proceso de negociación con la representación sindical, para aprobar la aplicación de un aumento al salario base de los trabajadores, que no sea menor a ₡5.000.00 al salario base por una única vez, el cual deberá ser incluido en el presupuesto ordinario del año siguiente de la entrada en vigencia de la nueva ley.

CAPITULO VII

DIAS FERIADOS, DESCANSO Y PERMISOS A LOS TRABAJADORES



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 36.-El Alcalde Municipal concederá permiso con goce de salario en los siguientes casos:

a) Por nacimiento de un hijo, o adopción, el trabajador (hombre) gozará de tres días hábiles, posteriormente gozará de tres días hábiles para presentar la constancia extendida por la autoridad competente

b) Por muerte del abuelo/a, la persona trabajadora gozará de tres días hábiles, posteriormente gozará de tres días hábiles para presentar la constancia extendida por la autoridad competente

c) Toda funcionaria embarazada o que adopte a un menor de edad mediante los mecanismos establecidos por el Patronato Nacional de la Infancia, gozará de licencia, los deberes y las atribuciones prescritas en el Artículo 95 del Código de Trabajo. Durante el plazo de la licencia, la Municipalidad le pagará el monto restante del subsidio que reciba de la Caja Costarricense del Seguro Social, hasta completar el cien por ciento (100%) de su salario

d) Por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se darán cinco días hábiles, posteriormente gozará de tres días hábiles para presentar la constancia extendida por la autoridad competente

e) Por enfermedad grave de hermanos, padres, hijos o cónyuge se dará permiso hasta por tres días prorrogables a cinco, previa constancia extendida por autoridad competente. El trabajador deberá comprobar dentro los tres días hábiles siguientes que ha estado a cuidado del enfermo.

f) Por matrimonio del trabajador (a) 6 días hábiles, previa constancia extendida por la autoridad competente.

g) Por citas judiciales se le concederá el tiempo que sea necesario, justificando posteriormente mediante comprobante de la asistencia.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

h) La Municipalidad pagará todos los días feriados a sus trabajadores señalados en el artículo 147 del código de trabajo, si estos se trabajan se pagarán a tiempo doble y no se compensarán con tiempo si el trabajador no estuviese de acuerdo.

i) Con motivo de presentación de tesis de la persona trabajadora para optar por grado académico de bachiller universitario o superior, se le dará permiso para la defensa, deberá presentar constancia de asistencia.

j) El tiempo necesario para la persona trabajadora que deba llevar a su hija(o) menor de edad o discapacitada(o), conyugue o a aquellas personas adultas mayores a su cargo, a cumplir con una cita médica, previa comunicación de la jefatura inmediata y posterior justificación de los días utilizados. Y tiempo para que los padres puedan asistir a las reuniones de sus hijos en los Centros Educativos.

k) En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales como inundación, terremoto, derrumbe, incendio, entre otros, que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda de la persona trabajadora, cinco días hábiles prorrogables por un lapso igual, dependiendo de la situación y a criterio del Departamento de Recursos Humanos. En tales casos, la Municipalidad colaborará con ayudas económicas o materiales a los (las) perjudicados(as), siempre y cuando se cuente con el contenido presupuestario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Municipal.

l) Las personas trabajadoras con algún grado de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, de pacientes con enfermedades en estado terminal que necesiten de atención continua se le otorgara permiso con goce de salario por hasta un plazo no mayor a 15 días naturales, previa presentación de dictamen médico y autorización del alcalde municipal, en el tanto demuestren que tengan a cargo el cuidado.

m) Por citas médicas, tanto en el sector público, como privado, la Municipalidad concederá el debido permiso con goce salarial, debiendo aportar el funcionario al departamento de Recursos Humanos el correspondiente comprobante de asistencia.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 37. En los casos de permisos y/o licencias – con o sin goce de salario – la persona trabajadora conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso y/o licencia se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones que existirían si la continuación del trabajo nunca se hubiese interrumpido; así como computarán a efectos de antigüedad, ascensos, período de prueba y asistencia a cursos de formación.

CAPITULO VIII BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 38.-Incapacidades

- a) Por incapacidad de la CCSS de los primeros tres días, la Municipalidad pagará el 100 por ciento (100) del salario del trabajador.
- b) Por incapacidades de la CCSS a partir del cuarto día la Municipalidad pagará al trabajador el cuarenta por ciento (40%) del salario hasta por seis meses.
- c) Durante la incapacidad del INS la Municipalidad pagará al trabajador el porcentaje necesario hasta cubrir el 100 por ciento del salario de éste.

Artículo 39.-Ayudas económicas

- a- La Municipalidad asignará recursos de manera anual, para contribuir en los gastos de funeral de la persona trabajadora o de sus familiares, los cuales serán distribuido de la siguiente manera:
 - Doscientos mil colones por deceso de la persona trabajadora.
 - Doscientos mil colones por deceso de su cónyuge o compañero(a) en unión de hecho, de acuerdo los requisitos establecidos en el artículo 242 del Código de Familia.
 - Doscientos mil colones por deceso de hijo(a) o hijastro (a)



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

- Doscientos mil colones por deceso de alguno de los padres y hermanos(as).

Quién solicite esta contribución mediante una nota, deberá además de manera obligatoria presentar un comprobante de los gastos incurridos debido al deceso y copia del acta de defunción correspondiente ante alcaldía.

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 el mayor gasto relacionado al funeral, aportando la documentación del caso.

Cuando fuere una persona trabajadora al servicio de la Municipalidad quien falleciera, se entregará la ayuda económica a quien demuestre una relación de parentesco en el siguiente orden: esposo/a, hijo/a, padre o madre, abuelo, abuela. En caso, de una persona sin ninguna de estas relaciones, debe demostrar haber realizado los gastos y gestiones del funeral, aportando la solicitud y documentación correspondiente ante la oficina del alcalde.

Este beneficio entrará a regir a partir de la firma de la convención, los montos anteriormente señalados serán aumentados anualmente en un 3%.

b) La Municipalidad destinará un monto de su presupuesto anual por la suma de ¢600.000 para aquellos trabajadores que se vean afectados por alguna calamidad (incendio, inundación de su hogar y similares) el monto que se le asigne a cada trabajador irá de acuerdo a su necesidad y será determinado por la Junta Seccional ANEP, siendo incrementado automáticamente en un 2% anual. Este presupuesto será asignado de manera equitativa en cada programa presupuestario.

Artículo 40- La municipalidad asignará la suma de ¢300.000.00 anuales para celebrar con mayor amplitud y esplendor la jubilación o renuncia de algún trabajador, la suma le será entregada a la Junta Seccional del Sindicato para cubrir los gastos correspondientes



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO IX

INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES LEGALES

Artículo 41.-La Municipalidad de Guácimo se obliga a cancelar las prestaciones legales a sus trabajadores por un monto correspondiente a 15 años laborados, cuando la relación laboral cese por alguna de las siguientes causales:

- a) Supresión del cargo
- b) Jubilación
- c) Fallecimiento
- d) Renuncia Voluntaria
- e) Despido con responsabilidad patronal.

Por los anteriores conceptos el trabajador recibirá una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio prestado a la institución, se calculará este derecho sobre el promedio de los salarios percibidos por el trabajador durante los últimos 6 meses de relación laboral, tal indemnización se pagará en el momento de la cesación de sus funciones de parte del empleado. Es entendido que tal indemnización constituye el auxilio de cesantía indicado en el Artículo 29 del Código de Trabajo actualmente vigente.

Artículo 42. Los salarios del personal administrativo y maquinaria serán bisemanales sea de viernes de por medio, el cual se calculará con base en el Salario Bruto mensual de cada empleado multiplicado por doce meses y dividido entre 26 pagos bisemanales.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO X

EDUCACIÓN, RECREACIÓN Y DEPORTES

Artículo 43.-La Municipalidad suministrará un paquete de útiles a los hijos(as) e hijastros(as) de los trabajadores o a éstos que estén estudiando en los niveles de preescolar, primaria, secundaria técnico, para universitario y grado universitario, además de los funcionarios que se encuentren estudiando, previa presentación de comprobante de matrícula ante la Junta Seccional. Este paquete en ningún caso será inferior al mínimo que fije el Ministerio de Educación Pública, lo anterior anualmente y a cada estudiante, por lo que la Municipalidad incluirá en el presupuesto ordinario de cada año la suma de ₡1.500. 000.00, incrementándose en un 5% cada dos años.

Artículo 44.-La Municipalidad consignará en su presupuesto anual la cantidad necesaria para otorgar tres becas a los mejores estudiantes promedios de los hijos (as) de los trabajadores estudiantes de educación secundaria y tres hijos (as) de los trabajadores en educación primaria por un monto anual de ₡35. 000.00 cada beca, la cuál será entregada por una única vez siendo incrementada en un 5% cada año.

Artículo 45.-La Municipalidad se compromete a dar facilidades posibles, tales como: transporte, local, electricidad, entre otros para jornadas culturales que programe el sindicato para los trabajadores y sus familiares, así como películas, charlas, asambleas, festivales y planes de trabajo para la seccional

Artículo 46.- La Municipalidad se compromete a asignar contenido presupuestario al Departamento de Recursos Humanos por un monto de ₡350. 000.00 anual, con el objetivo de fomentar actividades culturales, de recreación y festivas para mejorar el clima laboral con un incremento anual del 5%. Para tal efecto, es obligatorio para el mes de julio elaborar un plan de trabajo, en coordinación con la Junta Seccional ANEP



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr – Sitio web oficial: www.anep.cr

000044

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO XI

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

Artículo 47.-En adelante la jornada de trabajo será de lunes a viernes bajo el siguiente horario:

a)-Peones de campo y sanidad de 6 A.M a 11:00 y de 12:00 a 2 PM, en casos de realizar trabajos insalubres la jornada de trabajo debe flexibilizarse para que sea de 6 a 12, conforme lo determina la legislación en los artículos 126 y 294 del Código de Trabajo

b) La jornada acostumbrada es de lunes a viernes de 6AM a 2 P, M, los empleados de campo, para los administrativos de 7:30 AM a 3:30 PM.

CAPITULO XII VIÁTICOS

Artículo 48.-En cuanto a viáticos, la Municipalidad los pagará de acuerdo con la escala que rija para el Gobierno Central y sus instituciones y de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de la institución. Este reglamento en coordinación con la Junta Seccional ANEP, será actualizado cada 2 años.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO XIII

PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 49- De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 de 3 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y sanciona en esta municipalidad, el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

Artículo 50- 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:

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- 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.

Artículo 51.- El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes, u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL



Artículo 52- Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo. Así mismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 53- El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una o varias personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Oficina del Alcalde Municipal, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante. En caso de que la denuncia involucre al Alcalde Municipal, la tramitación correspondiente estará a cargo del Concejo Municipal, a través de la conformación de un órgano director de procedimiento, quien se avocará al conocimiento de la denuncia.

Artículo 54- Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, la persona u órgano encargado del procedimiento, tomará la declaración tanto del denunciante como de la persona denunciada, quien, en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476, ya citada.

Artículo 55- Tomada la declaración del denunciante, la persona u órgano encargado del procedimiento, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N° 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 56- Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el Alcalde o el Concejo Municipal, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, se rendirá un informe recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

- Si se trata de un trabajador, en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- Si se trata del Alcalde, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa Sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 57- El Alcalde Municipal o Concejo Municipal comunicará a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez finalizado el procedimiento.

Artículo 58- Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 59- Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten, se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476.

Artículo 60- Una vez que se haya cerrado la investigación en la corporación municipal, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el Título X, Sección I del Código de Trabajo.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 61- Para todo lo que no se regule en el presente Capítulo, se aplicará la Ley N° 7476, supra citada.

Artículo 62- Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometido.

Artículo 63. Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior las siguientes:

a) Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.

b) Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo.

c) Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, 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 del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.

d) Impedir o dificultar el trabajo de la víctima: obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.

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

Artículo 64.- El acoso laboral será sancionado como falta laboral, e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

La persona trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso laboral podrá ser sancionada de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión sin goce salarial hasta por quince días.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

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

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



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

ANEP

Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000038

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

Artículo 65.- En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la Municipalidad a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como por ejemplo la Caja Costarricense de Seguro Social y la Escuela de Psicología de la UCR, la emisión de un peritaje, que según la complejidad del caso podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

Artículo 66.- No se entenderá como acoso laboral, las medidas o sanciones de tipo disciplinarias, que precedido de la aplicación de un debido proceso y habiéndose garantizado de forma efectiva el derecho de defensa del funcionario, se apliquen por faltas o incumplimientos cometidos por éste último.

CAPITULO XIV PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Artículo 67 -La Municipalidad pagará a imprimir los ejemplares necesarios de la Convención Colectiva de Trabajo y se las entregará al Sindicato quien las repartirá entre los trabajadores. El sindicato incluirá una leyenda alusiva a la Convención Colectiva dedicada a los trabajadores de esta Municipalidad.

CAPITULO XV GARANTIAS DE CUMPLIMIENTO

Artículo 68.-El Sindicato ANEP y La Junta Seccional de la Municipalidad de Guácimo por sí y en representación de sus afiliados, se compromete a no recurrir a los procedimientos de los conflictos colectivos del uso del derecho de huelga sin antes no haber agotado los procedimientos establecidos en la cláusula tercera Junta de Relaciones Laborales y Arreglo de Conflictos siempre que la Municipalidad no la viole total o parcialmente.

Por su parte la Municipalidad se compromete a no recurrir al paro mientras el Sindicato y sus afiliados cumplan con las obligaciones que les imponen la presente convención, el Código de Trabajo y el Código Municipal.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO XVI DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 69.-Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Cumplir con la jornada de trabajo que esta Convención establece.
- b) Asistir puntualmente a su trabajo todos los días hábiles establecidos por Ley.
- c) Cumplir con la mayor diligencia y buena voluntad las órdenes de su Jefe, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeña.
- d) Aplicar todo su esfuerzo y dedicación necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.
- e) Auxiliar en su trabajo a cualquiera de los demás, cuando su jefe o quien lo represente, lo indique.
- f) Atender con diligencia, corrección y cortesía al público que acude a las oficinas de la Municipalidad.
- g) Cumplir esta convención, así como las normas internas vigentes y las que en el futuro convivieran sin perjuicio de que puedan hacer valer los derechos, si en alguna forma se consideren lesionados.
- h) Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.
- i) Velar y dar el uso adecuado a las máquinas, el mobiliario, los útiles y el equipo propiedad o al servicio de la Municipalidad.
- j) Ser disciplinado, respetuoso y cortés con los Jefes y compañeros.
- k) Informar al jefe, sin demora, cualquier irregularidad que conozca relacionada con el funcionamiento de la Municipalidad.
- l) Mantener buena conducta y correctas costumbres dentro de la Municipalidad.

Artículo 70.-Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Dedicar tiempo laborable para asuntos ajenos a la Municipalidad.
- b) Ausentarse del trabajo, salvo por causa justificada y previo permiso del jefe.



2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

- c) Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- d) Mantener conversaciones innecesarias con compañeros o extraños en perjuicio de su trabajo.
- e) Cumplir con los Incisos "a", "b", "c", del artículo 148 del Código Municipal.

CAPITULO XVII

DE LOS CHOFERES Y OPERADORES DE MAQUINARIA

Artículo 71.- Derechos de los choferes y operadores de maquinaria:

- a) Cuando algún chofer u operador de maquinaria pesada, tengan que trasladarse fuera del cantón de Guácimo a renovar la licencia, la Municipalidad les otorgará permiso, con goce de salario.
- b) Cuando las Autoridades del Tránsito le realice un parte a un chofer por el mal estado de los vehículos o maquinarias no imputable al trabajador, la Municipalidad pagará el total de la multa.
- c) La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad, faja y manillas para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra en circulación.
- d) 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 al trabajador.
- e) La Municipalidad se obliga a defender en forma diligente e inmediata y por su cuenta a través de un asesor legal, en toda la tramitación de los juicios de tránsito y la correspondiente defensa penal si fuera del caso, a todas las personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la institución en caso de accidentes que ocurran a la persona trabajadora o a sus ocupantes en el



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr. – Sitio web oficial: www.anep.cr

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

desempeño de funciones a su cargo, siempre que no estuvieran en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna otra droga, o por negligencia, y siempre que así lo solicitare la persona trabajadora.

f) Los reconocimientos anteriores se hace extensivo para los demás funcionarios que no estando nombrados como choferes y la naturaleza de sus funciones requiera que conduzca vehículos Municipales, según autorización del Alcalde Municipal se les reconoce los puntos anteriores.

CAPITULO XVIII DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

Artículo 72. Por datos personales debe entenderse- toda aquella información personal de la persona trabajadora a la que tenga acceso la Municipalidad y que se encuentre a su disposición, en razón de la relación laboral.

Artículo 73. El tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras de la Municipalidad deberá efectuarse de manera lícita y limitarse exclusivamente a los asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo, y debiéndose utilizar únicamente con el fin para el cual hayan sido solicitados y recabados.

Artículo 74. El tratamiento de datos personales no deberá utilizarse para fines discriminatorios de ningún tipo, ni para realizar actos de persecución laboral. En acatamiento a la Ley N° 8968 De Protección De La Persona Frente Al Tratamiento De Sus Datos Personales.



Fundada el 19 de agosto de 1958

San José, Costa Rica, Casa Sindical "Lic. Mario Alberto Blanco Vado"

Calle 20 (Norte), 300 N. Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"

Teléfonos 2257 82 33 - 2257 99 24 - 2257 99 32 - 2257 99 51 - 2257 99 59 - Fax 2257 88 59

Apartado Postal 5152-1000 San José

Correo electrónico oficial: info@anep.or.cr - Sitio web oficial: www.anep.cr

000034

2017: AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

CAPITULO IXX

VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 79.-La presente convención colectiva de Trabajo estará en vigencia por un período de dos años contados a partir de la firma y depósito de la misma en la Oficina de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

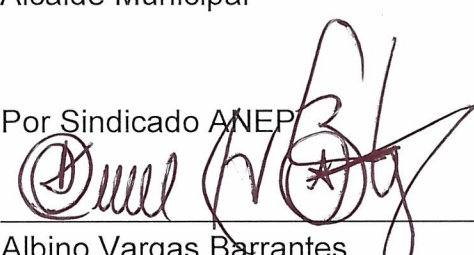
Si la presente Convención Colectiva de Trabajo no fuese negociada de nuevo al finalizar su vigencia, ella sería renovada de oficio por un período de tiempo igual al suscrito originalmente y seguirá en vigencia hasta tanto no se firme una nueva.

En fe de lo anterior ratificamos y firmamos en Guácimo, Limón a los 28 días del mes de Junio del 2017.

Por Municipalidad de Guácimo


Gerardo Fuentes González
Alcalde Municipal

Por Sindicato ANEP


Albino Vargas Barrantes
Secretario General de ANEP


Marcela Núñez Pereira
Presidente Junta Seccional ANEP

