

CONVENCION COLECTIVA

MUNICIPALIDAD DE GUATUSO

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GUATUSO

Celebrada entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Guatuso, representada en este acto por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y la Municipalidad de Guatuso y la cual fue negociada y aprobada por el Concejo Municipal, entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE GUATUSO**, en adelante denominada "LA MUNICIPALIDAD", con cédula jurídica número 3-014-042067, representada para este acto por la Licenciada Ilse María Gutiérrez Sánchez, cedula número 2-503-285, estado civil soltera, vecina de Samen de San Rafael de Guatuso, en su condición de Alcaldesa y la **ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS** en adelante denominada "A.N.E.P", entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, cédula de identidad número 1-457-390, vecino de San José, mayor soltero, Dirigente Sindical, 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. 9B de la OIT, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960 y los artículos 111 inciso 3 y 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública.

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 la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y su protocolo facultativo, la Declaración de Beijing y su Plataforma de acción, las convenciones que protegen los Derechos Humanos, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Código Municipal y demás leyes y reglamentos dentro del respto debido a los derechos de las personas del sector publico

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

00181

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 para las partes que la suscriben.

a.-Para todas las personas trabajadoras que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad de Guatuso.

b.-Para quienes sean contratadas en el futuro en la Municipalidad y dicha convención se encuentre en vigencia.

Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los representantes superiores de la Municipalidad de Guatuso, entendidas como tales, las siguientes personas:

- i El Alcalde y los vicealcaldes.
- ii El auditor y el sub auditor si los hubiere.
- iii Los funcionarios de confianza entendidos como aquellos empleados que es de libre nombramiento y remoción conforme lo dispuesto en el artículo 127 del Código Municipal.
- iv El Asesor legal del Concejo Municipal.

Las disposiciones de esta Convención se aplicarán a las personas trabajadoras interinas, a plazo fijo u obra determinada y a las contratadas por partidas de sueldo por servicios especiales o jornales ocasionales.

La Municipalidad de Guatuso 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. Son representantes patronales de la Municipalidad de Guatuso, en sus relaciones laborales, el (la) Alcaldesa (Alcalde) titular y suplentes en el ejercicio de sus funciones, y aquellas personas trabajadoras que actúen como tales conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, todo dentro de las competencias legales de cada uno de ellos y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 577 del Código de Trabajo.

Es representante de la Municipalidad en sus relaciones con A.N.E.P. el (la) Alcalde Municipal.

Nota: Léase en donde exista la palabra ANEP de la siguiente manera: Es representante **00182** de la Municipalidad en sus relaciones con ANEP el (la) Alcalde Municipal, respetando la hegemonía del sindicato firmante y se incluye a futuro cualquiera otras agrupaciones sindicales.

CAPITULO II

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 3. La Municipalidad reconoce como actual representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos sus trabajadores y trabajadoras, a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y a las demás agrupaciones sindicales que se formen según las normas de rigor, quienes al amparo de los Artículos 360 y 446 del Código de Trabajo, podrán en todos los problemas, conflictos o gestiones colectivos de orden laboral, económico, social y cultural que se lleguen a suceder, interceder por sus representados. Todo ello, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo; y de las potestades conferidas al Alcalde(sa) por el Código Municipal.

ARTÍCULO 4. La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo de la Seccional del Sindicato, constituida de conformidad con lo dispuesto por los Estatutos de la Organización Sindical, lo mismo que de aquellas que llegaren a constituirse.

ARTÍCULO 5. La Administración Municipal reconoce y autoriza el acceso físico a todos los centros de trabajo de los y las integrantes de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, sus delegados y delegadas laborales, sus funcionarios y funcionarias, y los y las integrantes de las Juntas Directivas de las Seccionales de ANEP, para realizar actividades propias de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, para constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, el Código Municipal, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables. Lo anterior siempre y cuando no altere el funcionamiento normal de la institución.

ARTÍCULO 6. La Administración Municipal no ejercerá acción alguna como presiones, halagas, promesas, u otras conductas que constituyan práctica laboral desleal, que tiendan a lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato.

Asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de 00183 organizaciones que creen paralelismo con el objetivo de separar a las personas trabajadoras de su organización sindical o impedir la formación de una organización sindical.

Cuando el suscriptor denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario o funcionaria responsable la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 7. La Administración Municipal garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgan a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todas las personas trabajadoras y funcionarios y funcionarias con funciones de mando para las que acaten. A todos los Jefes, la Municipalidad les girará órdenes para que se abstengan de ejercer represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los y las representantes sindicales, las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato o contra aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales, o cuando acudan a presentar sus reclamos a los y las representantes patronales.

ARTÍCULO 8. Cuando algún integrante de los Sindicatos debidamente constituidos y con representación en el Gobierno Local, Directivo o Directiva Nacional o de la Seccional del Sindicato, o bien el representante que éstos designen, requiera audiencia de parte del Alcalde y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los servidores públicos municipales, trátese o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo prudencial que no podrá superar el de tres días hábiles. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante los personeros Municipales, salvo que por la complejidad del asunto se requiera de un plazo mayor.

DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTÍCULO 9. La Municipalidad y la ANEP" (Ver Nota Artículo 2) deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a las(los) representantes de las personas trabajadoras

contenidos en los Convenios números 87, 98 y 135 y en la Recomendación 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica. En este sentido, la Municipalidad garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgan a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT.

ARTÍCULO 10. La Municipalidad de Guatuso garantiza a sus servidores públicos y privados el libre derecho de sindicalización, los dirigentes, entendido como tales los integrantes de las Juntas Directivas Nacional o Seccionales, delegados, candidatos a dichos puestos y otros mencionados en el artículo 367 del Código de Trabajo, que pertenezcan a cualquier Sindicato legalmente organizado y que se encuentren debidamente acreditados. Los dirigentes, podrán ser despedidos si incurren en la comisión de una falta grave, previo a ejecutar el mismo deberá permitírsele ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención Colectiva y de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo solicitar la autorización ante el Ministerio de Trabajo. Al igual que todo servidor público implique un ius varaindi abusivo. Esta prohibición les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado funciones.

ARTÍCULO 11. La Municipalidad descontará o rebajará, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por el Sindicato. El monto de las deducciones será girado mensualmente utilizando los medios de pago creados para tal efecto, y según lo solicite el Sindicato.

La Administración se compromete a remitir a solicitud del Sindicato, un desglose detallado donde al menos conste: el nombre de la persona afiliada, los conceptos y montos rebajados por cuotas ordinarias y/o cuotas extraordinarias.

Las desafiliaciones al Sindicato firmante de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitada según lo establecido en los estatutos del Sindicato. Únicamente cuando la aceptación de dicha desafiliación sea comunicada a la Municipalidad, esta podrá dejar de efectuar los rebajos de las cuotas.

ARTÍCULO 12. La Administración Municipal facilitará al Sindicato y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas. Para ello se establecerán carteles fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten necesarios.

Asimismo, para que las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP puedan desarrollar sus actividades, entre ellas reuniones, asambleas, entre otras, la Municipalidad facilitará un espacio físico que posea, incluyendo la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, previa solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos.

ARTÍCULO 13. La Municipalidad de Guatuso garantiza a sus servidores el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato, así como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical, y por lo tanto se abstendrá de ejercer cualquier tipo de represalia, presión o sanción en contra del ejercicio de este derecho, siempre y cuando las manifestaciones no representen la violación clara a obligaciones legales, reglamentarias, éticas o contractuales expresas del servidor público municipal.

En cualquier caso, la Municipalidad 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.

La Municipalidad facilitará a la Seccional de ANEP una cuenta de correo electrónico del servidor institucional, a fin de que pueda utilizar esa herramienta electrónica para fines sindicales.

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 14. La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a las personas trabajadoras afiliadas y/o a los representantes sindicales de la Seccional de los sindicatos debidamente integrados y existentes, en los siguientes casos: a.- A todas las personas trabajadoras afiliadas para que asistan a las Asambleas convocadas por el

Sindicato y/o de la Seccional de la Municipalidad; sean ordinarias o extraordinarias que se realicen en donde prestan servicio público los afiliados. El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al Alcalde con una semana de anticipación en el caso de las ordinarias y las extraordinarias hasta con 24 horas de anticipación. b.- La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la Organización Sindical, por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de los mismos, pero el máximo de permisos no podrá exceder de diez personas trabajadoras por año y de tres personas trabajadoras a la vez. De igual forma, la suma de todas las licencias otorgadas no podrá exceder seis meses al año. c. Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas en la Junta Directiva Nacional de los sindicatos, para que asistan a las reuniones y atiendan las labores sindicales. d. Tres horas hábiles por semana para las reuniones ordinarias de la Directiva de la Seccional. Los trabajadores tomarán para ese día, su hora de almuerzo de 12PM a 1PM. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten electos, la Seccional comunicará al Alcalde los nombres de esas personas y el día de reunión.

Queda entendido que en ningún caso será rechazado el permiso para la realización de las Asambleas Seccionales Ordinarias o Extraordinarias y que el mismo se otorgará para que la actividad se efectúe en horas de trabajo.

En todos los casos, el Secretario General del Sindicato o el Presidente de la Seccional, comunicará a la Municipalidad la hora y fecha a realizarse las actividades.

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVAS DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 15. Ambas partes acuerdan la creación de la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución Alternativa de Conflictos bajo los siguientes lineamientos:

a) La Junta estará integrada por 6 integrantes propietarios y 6 suplentes, distribuidos así: 3 propietarios y sus suplentes designados por la Administración

Municipal y 3 propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva de la seccional ANEP-MUNICIPALIDAD DE GUATUSO. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por un periodo de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del periodo. Si existiere otro u otras agrupaciones sindicales con representación significativa laboral, negociaran entre ellos la inclusión de nuevos miembros en la Junta de Relaciones Labores. En caso de no llegar a acuerdo sobre ese tema, deberán solicitar la mediación del MTSS. Nunca podrá haber disparidad de representación entre la parte patronal y la parte sindical.

b) Los integrantes serán nombrados por periodos de dos años, pudiendo ser reelectos o removidos - en cualquier momento- por quien los hubiera designado.

c) La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros.

d) La Junta sesionará en la Municipalidad de Guatuso. No obstante, las sesiones serán convocadas por el o la Presidente o por tres de sus integrantes. Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus integrantes con cuarenta y ocho horas de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presencia de cuatro de sus integrantes.

e) Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter recomendativo para la Administración Municipal.

f) Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario, el permiso con goce salarial correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

ARTÍCULO 16. La Junta de Relaciones Laborales conocerá de las situaciones que se originen en las relaciones de empleo público, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional. La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otra que la presente Convención le señalen.

a.-En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de conflictos, antes que la imposición de una sanción. Sin embargo, cuando el acuerdo no fructifique, conocerá y emitirá recomendación de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, a excepción de las amonestaciones verbales, que se pretendan aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite, misma que debe ser copiada a la Administración. La solicitud de recomendación no interrumpe plazos de prescripción y deberá ser emitida de forma celera por la Junta de Relaciones Laborales.

b.-El procedimiento ante la Junta de Relaciones Laborales en materia no disciplinaria será el siguiente: El interesado o interesados deberán gestionar por escrito, ante la Junta, fundamentando y firmando la solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la solicitud presentada, la Junta de Relaciones Laborales procederá a emitir resolución apegada al Bloque de Legalidad. Cuando se estime pertinente, se podrá solicitar la presencia del peticionista en las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales, para tratar su petición. Esta solicitud deberá resolverse en un plazo no mayor a quince días naturales y no interrumpe ningún acto administrativo que pueda tener relación con la petición.

c.- Conocerá y emitirá recomendación sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier servidor público municipal. Para atender estas denuncias tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para resolver, prorrogables por una sola vez. Las denuncias en estudio de la Junta de Relaciones Laborales no interrumpen ningún acto administrativo que pueda tener relación con la denuncia.

d.- Conocerá sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para los servidores públicos municipales que le sean comunicados. Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de los servidores públicos municipales, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

e.- Conocerá de las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes firmantes de esta Convención. Podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y las personas trabajadoras.

f.- Divulgar en coordinación con el departamento de Gestión de Talento Humano, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia la Ley sobre la igualdad social de la mujer, así como otras leyes y pronunciamientos de interés para los servidores públicos municipales.

g.-Procurar en coordinación con el Departamento de Gestión de Talento Humano y la comisión de Salud Ocupacional, obtener para los servidores públicos municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento social, cultural, educativo y económico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales, internacionales y el Gobierno local.

h.- Conocer los requisitos y tipo de evaluación de los concursos para llenar plazas vacantes.

En asuntos disciplinarios, la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir su recomendación a más tardar diez hábiles después de recibido el expediente correspondiente por parte de la administración. De agotarse el mencionado plazo sin existir resolución final, la Junta cesará en su intervención y 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 414 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 17. Con base en su competencia en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

a.- Una vez puesto el caso en su conocimiento por escrito y debidamente fundamentado, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.

b.- Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en tiempo y forma. Cuando así lo decida, podrá solicitar la presencia del servidor público en sus sesiones para tratar su petición.

c.- Finalizada la investigación la Junta emitirá recomendación sobre el asunto sometido a su conocimiento.

d.- Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito a las o los interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

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

ARTÍCULO 18. Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones Laborales tendrá las más amplias facultades para realizar sus investigaciones dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento.

La Municipalidad dotará a la Junta de un espacio apropiado para realizar sus sesiones, así como del material necesario, entendiéndose por tales papelerías, computadora, escritorios, entre otros, siempre y cuando la Junta así lo requiera y solicite. Además, en el seno de la Junta se nombrará un integrante que cumpla funciones secretariales.

ARTÍCULO 19. La Junta de Relaciones Laborales velará además porque estos servidores públicos de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ninguno podrá ser obligado a afiliarse o desafiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios municipales en ese sentido.

ARTÍCULO 20. La intervención de la Junta será recomendativa cuando se trate de procedimientos de investigación seguidos en contra de las (os) trabajadoras (es) sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 21. Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Alcaldía, de los asuntos relacionados con el acoso laboral, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente. Bajo ninguna circunstancia, conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

ARTÍCULO 22. Cualquier Servidor Público Municipal que este inmerso en un Procedimiento Administrativo Disciplinario Ordinario o Disciplinario Patrimonial Ordinario, podrá solicitar a la Junta de Relaciones Laborales busque una solución mediante la aplicación de mecanismos de resolución alternativa de conflictos. La Junta emitirá a la Alcaldía sus observaciones sobre el caso y recomendará sobre el resultado en la resolución alternativa del conflicto, una posible medida alternativa. Para los efectos de la mediación, la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, garantizará la protección de los Derechos Humanos, la imparcialidad y la objetividad en la resolución de la situación, mediante la aplicación de los principios constitucionales de legalidad, inocencia, buena fe e igualdad. El Servidor Público solicitante podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), técnicas(os) y otras personas calificadas y/o por una (un) dirigente sindical debidamente acreditado de su elección.

La Junta deberá resolver en un plazo máximo de diez días hábiles.

La Junta de Relaciones Laborales podrá a solicitud de parte, gestionar la resolución alterna de conflictos en cualquier parte del procedimiento administrativo, más esto no interrumpe los plazos de prescripción.

ARTÍCULO 23. La Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos emitirá en un plazo de 90 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual será sometido a la Junta Directiva de las SECCIONALES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATUSO para la aprobación respectiva.

CAPITULO III DE LA SANCIONES Y DESPIDOS

ARTÍCULO 24: La inobservancia de los deberes éticos del servidor público municipal, obligaciones, o la violación de las prohibiciones, por parte de los servidores públicos municipales en el desempeño de sus funciones debidamente señaladas en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad del Cantón de Guatuso, Código Municipal, Código de Trabajo y cualquier otra normativa aplicable, se sancionará de acuerdo con la gravedad de la falta cometida y siguiendo el procedimiento administrativo de la Ley General de la Administración Pública. Durante el procedimiento disciplinario la persona trabajadora tendrá el derecho de hacerse

representar y asesorar por un dirigente sindical debidamente acreditado y/o un representante legal. 00192

ARTÍCULO 25. Las sanciones por aplicar se clasifican en: a- Apercibimiento (para los supuestos del artículo 81 i) del Código de Trabajo con relación del artículo 72 incisos a), b), c), d) y e) b- Amonestación verbal (dejando constancia por escrito) c- Amonestación escrita. d- Suspensión sin goce de salario hasta por quince días. e- Despido sin responsabilidad patronal. Las sanciones disciplinarias serán aplicadas atendiendo, no estrictamente el orden en que aquí aparecen, sino a lo reglado en cada caso o a la gravedad de la falta. Las faltas que no tienen una sanción específica, se conceptúan como leves, graves y muy graves, y serán sancionadas con las sanciones indicadas supra.

ARTÍCULO 26. La presentación al trabajo bajo los efectos del licor o drogas enervantes, o la ingesta de estos durante el transcurso de la jornada, además del rebajo correspondiente dará lugar a la imposición de sanción disciplinaria, bajo los términos que al efecto establezca el Código de Trabajo. Cuando un servidor público municipal se presente a laborar presuntamente bajo los efectos de sustancias psicoactivas (alcohol, y/o drogas no recetadas) la Jefatura respectiva deberá levantar un Acta Administrativa a fin de dejar constancia de la situación, siendo firmada también por al menos dos testigos presenciales. De forma inmediata debe referir al servidor público municipal para valoración médica y posible inclusión a un programa de diagnóstico, tratamiento, seguimiento y rehabilitación de colaboradores con enfermedad adictiva a sustancias psicoactivas. Si el funcionario es incluido en un programa, debe dar aviso a la Jefatura Inmediata, con la indicación que de forma inmediata inicia el tratamiento respectivo, para lo cual la Jefatura se obliga a atender los requerimientos del equipo tratante.

Este artículo no se aplica para aquellos colaboradores que se hayan determinado que son consumidores ocasionales, quienes quedan sujetos a lo establecido en el Código de trabajo y Código Municipal.

ARTÍCULO 27. Se impondrá la sanción mínima de suspensión sin goce de salario por cinco días y hasta la de Despido sin responsabilidad patronal, cuando el funcionario no liquide dentro del plazo de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que reciba los vales de Caja Chica que le sean entregados o viáticos.

ARTÍCULO 28. Las sanciones descritas en este capítulo, serán impuestas por el Alcalde Municipal, salvo a los servidores públicos que dependan del Concejo Municipal, conforme el procedimiento que establece el Código Municipal y la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 29. Respecto del servidor que incurra en las causales tipificadas como faltas graves por el Código de Trabajo, sin perjuicio de cualquier otra prevista en las leyes y reglamentos de orden estatutario o laborales, podrá imponerse la sanción de despido sin responsabilidad patronal cuando:

- 1- Se apodere, copie, destruya, inutilice, facilite, transfiera o retenga cualquier programa de computación y sus bases de datos, utilizados por la Municipalidad en asuntos propios del servicio debidamente comprobados.
- 2- Dañe los componentes materiales, o aparatos, las máquinas o los accesorios que apoyen el funcionamiento de las gestiones Municipales, y/o sistemas informáticos diseñados para las operaciones de cualquiera de las dependencias de la Municipalidad, con cualquier propósito.
- 3- Facilite el uso del Código y la clave de acceso asignados para ingresar en los sistemas informáticos de la Municipalidad, telefónicos u otros, para que otra persona lo use a cualquier título.
- 4- Colaborar o facilitar de manera directa o indirecta, por acción u omisión de cualquier forma, el incumplimiento de la obligación de cancelar los tributos Municipales por parte de los contribuyentes.
- 5- Ocultar o destruir información, libros contables, bienes, documentos, registros, sistemas y programas computarizados, soportes magnéticos y otros medios de trascendencia para la Municipalidad, siempre y cuando los mismos no estén deshabilitados para su uso.
- 6- Divulgar en cualquier forma o por cualquier medio la cuantía u origen de los tributos o cualquier otro dato que figure en las declaraciones; o permitir que estas o sus copias, libros o documentos que contengan extractos o referencia de ellas, sean vistas por personas ajenas a las que la Administración Municipal haya encargado del manejo de esa información.
- 7- Efectué un registro de asistencia que no sea el suyo, consciente o solicite a otro que le registre su marca de asistencia.
- 8- Cuando por dolo o culpa, permita o colabore en el descargo de multas, impuestos, tasas o contribuciones que deban ser canceladas por contribuyentes o empleados.
- 9- Cuando deliberadamente, por negligencia o descuido inexcusable, varíe los montos que deban ser cancelados por concepto de multas, impuestos o tasas Municipales.
- 10- Viole la confidencialidad en el procedimiento por casos de hostigamiento o acoso sexual.
- 11- Suprima información veraz o de información falsa a la Municipalidad de Guatuso al momento de ingresar a laborar en la Institución o de presentar la información y atestados requeridos para ello.
- 12-

Cuando el funcionario incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato o que se desprenda de la relación de empleo.

ARTÍCULO 30. Será responsabilidad de las jefaturas sancionar directamente, con amonestación verbal o escrita, aquellas faltas leves en las que incurran sus colaboradores; de lo que, estando en firme, remitirá copia al expediente personal del funcionario que mantiene el Departamento de Gestión de Talento Humano. Lo anterior sin perjuicio de que el funcionario pueda ser amonestado directamente por el Alcalde Municipal.

ARTÍCULO 31. Criterios para determinar la gravedad de la falta. Son criterios que deberán ser usados como causas agravantes de la falta los siguientes: a) La intencionalidad en la acción u omisión. b) La reincidencia. c) El menoscabo del servicio. d) El deterioro de la imagen del funcionario o de la Administración. e) La mala atención de los administrados o usuarios.

ARTÍCULO 32. Cuando se comuniquen a una persona trabajadora el propósito que tiene la Municipalidad de sancionarla, la Municipalidad le concederá la oportunidad de hasta tres días de compensación de tiempo laboral para la preparación de su descargo. Entiéndase que el tiempo no laborado, pero sí pagado el trabajador lo repondrá en el plazo no mayor a una mes de este permiso.

ARTÍCULO 33. La Municipalidad podrá dar por concluido el contrato de trabajo con responsabilidad patronal únicamente cuando el caso está comprendido en alguna de las excepciones muy calificadas que se señalan en el presente artículo; pero en todos estos casos deberá comprobarse la necesidad real y justificada. Además, se deberá comprobar el vínculo existente entre la necesidad de la supresión del puesto de la persona trabajadora y el mejoramiento del servicio público, todo lo cual deberá respetarse el procedimiento establecido a tal efecto en la Ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo:

a.- Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte por lo menos el 60% de los trabajadores del respectivo departamento

b.- Reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos, previo estudio técnico y aprobación del proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia.

c.-En ambos casos (incisos a y b anteriores) la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir recomendación sobre los despidos con un mes de anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma, de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos, para lo cual deberá realizarse un estudio técnico. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales deberá producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la Contraloría General de la República.

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. Contempla también a las personas protegidas por un fuero especial o las que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad social y cada circunstancia debe ser valorada.

CAPITULO IV

DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD DEL CARGO

ARTÍCULO 34. En relación con las anualidades, el incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable y será de conformidad con el artículo 50 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y transitorio XXXI.

ARTÍCULO 35. En los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, los servidores municipales se considerarán en período de prueba hasta por los primeros tres meses y las partes tendrán la facultad de dar por terminada la relación laboral en cualquier tiempo dentro de ese período, sin responsabilidad. La terminación de los contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada, estará regulada en cada caso por las disposiciones específicas que la ley señale o por el fenecimiento del mismo.

ARTÍCULO 36. Transcurrido el período de prueba, todo servidor público municipal obtendrá estabilidad en su puesto y podrá ser despedido si incurriere en faltas o causales especificadas en la Ley, normas reglamentarias, éticas o en la presente

convención colectiva y conforme al procedimiento establecido. Se considerará a priori **00196** que toda contratación es por tiempo indefinido, a menos que se especifique lo contrario en el contrato de trabajo y se encuentre dentro de las excepciones calificadas de contratación por tiempo determinado, como los son la realización de obras determinadas y los casos de sustituciones por permisos, ausencia por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales.

Para el caso de jornales ocasionales o de servicios especiales, en los que hayan sido realizadas las contrataciones por proyecto, pero luego de finalizado el mismo se considere la necesidad de darle continuidad a su trabajo, se considerará la solicitud de la plaza previa justificación ante el Concejo Municipal.

ARTÍCULO 37. Cuando un servidor público municipal sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente sea éste con mayor remuneración o no, y siempre que lo acepte, los primeros tres meses se considerarán como prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que se realizara el cambio, para lo cual se comunicará a la otra parte del cambio por escrito.

ARTÍCULO 38. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Municipalidad se obliga a contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, solo en los casos en que dichas contrataciones obedezcan a la naturaleza temporal de los servicios de que se trate, todo acorde al numeral 26 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 39. Cuando no sea posible que el servidor público municipal o el trabajador municipal, pueda realizar sus labores habituales, cuando ocurran desperfectos en vehículos y equipos propiedad de la Municipalidad y éstos deban ser detenidos por razones de mantenimiento. Se trasladará a dicha persona a realizar otras funciones atinentes al cargo que desempeña. Se trasladará a dicha persona a realizar otras actividades propias 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.

ARTÍCULO 40. La Municipalidad garantizará a las personas con alguna discapacidad, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

00197

ARTÍCULO 41. A la persona trabajadora que por su avanzada edad o condición física no pueda desempeñar las labores en que se le tenga, la Municipalidad le asignará otras funciones acordes con su capacidad y estado físico, con previo consentimiento del trabajador, sin que por ello puedan desmejorarse todos los derechos laborales que le asisten o rebajarse el salario. Para tal efecto deberá presentar los comprobantes de las autoridades médicas estatales correspondientes.

CAPITULO V

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

ARTÍCULO 42. Se establece un sistema de mérito de carrera administrativa, considerando el artículo 144 del Código Municipal, en cuanto a la evaluación y calificación del servicio en la institución, como garantía a una adecuada regulación del reclutamiento y selección del personal.

ARTÍCULO 43. El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se regulará por lo siguiente y lo establecido en el código municipal:

a.- Cuando en una determinada Área o Unidad existiera una plaza vacante permanentemente, se procederá en primer término a ascender a la persona trabajadora de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza.

b.- Si no se pudiese llenar la plaza por ascenso directo se realizará concurso interno en igualdad de condiciones para todos los participantes.

c.- En caso que dentro de la Municipalidad no hubiera interés de ninguna persona trabajadora en concursar, la Municipalidad deberá promover un concurso externo para llenar plaza vacante, de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos vigente.

d.- Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de las personas

trabajadoras municipales mediante circular. Dicha comunicación se hará con al menos dos semanas de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.

e.- Toda aquella persona que se considere lesionada en sus derechos, podrá presentar una vez realizada la notificación del resultado final del concurso su reclamo y/o oposición, aportando los datos y pruebas que considere pertinentes ante El Concejo si procede según el artículo 156 del Código Municipal y ante la Alcaldía si procede según el artículo 171 del Código municipal.

f- Ninguna plaza puede estar vacante por un período no mayor de dos meses. Para tal efecto la Unidad de Recursos de Humanos será la encargada de proceder de conformidad.

ARTÍCULO 44. El Departamento de Gestión de Talento Humano mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la institución. Esta lista tiene carácter público y es de acceso para cualquier ciudadano de Costa Rica.

ARTÍCULO 45. Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen.

La carrera administrativa se fundamenta en el esfuerzo, que, en forma individual o colectiva, realicen los trabajadores, para ocupar puestos mejor remunerados, que les conduzcan a la superación económica y social.

La Municipalidad de Guatuso se compromete a crear las condiciones necesarias para que aquellos funcionarios que realicen funciones diferente a aquellas para las cuales fueron contratadas , se les dote de capacitación correspondiente.

ARTÍCULO 46. Para el adecuado cumplimiento de la carrera administrativa y para procurar la calidad y la oportunidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad, las personas trabajadoras 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 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 y estimuladas en su labor.
- e.- Conocer la opinión de sus superiores con relación a sus labores y actuaciones.
- f.- Ser escuchadas respetuosamente en sus sugerencias.
- g.- Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.

ARTÍCULO 47-Cuando quienes presten servicio a la orden del Gobierno Local, sean objeto de medidas para verificar su rendimiento, deberán ser informadas con anticipación sobre la justificación de tales medidas, el modo de ejecución, plazo, los métodos y técnicas a utilizar, y recibir indicación de la finalidad perseguida. Al finalizar la medida, esta deberá informarse con claridad a la persona, sea cual sea su resultado.

ARTÍCULO 48. La Municipalidad procurará para sus servidores, la capacitación y formación necesaria para realizar sus labores de forma eficiente y productiva. Para tal efecto gestionará: cursos, pasantías y seminarios en el sector municipal, IFAM, UNGL o ANEP. En el caso de actividades educativas brindadas por personas privadas o públicas, podrá la Municipalidad asignar recursos para que sus servidores puedan acceder a ellas, garantizando siempre el acceso en igualdad de condiciones, pero dando preferencia a quienes han presentado una mejor calificación sobre otro

a.- La Municipalidad podrá gestionar convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, institutos de capacitación, universidades, así como con otras instituciones públicas o privadas, etc.) en aquellos casos que no tenga la posibilidad de procurar por sí misma la formación, capacitación o el perfeccionamiento de una ocupación determinada, orientados a elevar el nivel técnico y profesional de sus servidores.

b. - La Municipalidad creará un fondo de becas basado en la realidad presupuestaria, así como un reglamento para el uso del mismo, que garantice su correcto funcionar.

ARTÍCULO 49. La Municipalidad se obliga 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 el ente municipal, las necesidades determinadas de la unidad y continuidad de los procesos formativos. El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento.

ARTÍCULO 50. La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus funcionarios y funcionarias. En aspectos como la nomenclatura de sus puestos y las categorías se respetarán la presente Convención Colectiva. Se aprueba sin que este contravenga lo estipulado en el artículo 155 del Código Municipal.

ARTÍCULO 51. 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.

ARTÍCULO 52. Toda persona servidora municipal tendrá derecho a devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por las razones establecidas en el artículo 404 del Código de Trabajo. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad

ARTÍCULO 53. Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen no deben ser interferidos por los aumentos generales de salario. Sin embargo, de existir un estudio que demuestre que no debe realizarse este reajuste, deberá prevalecer lo establecido en el estudio.

ARTÍCULO 54. Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría.

ARTÍCULO 55. Los salarios de las personas trabajadoras, serán aumentados ordinariamente como mínimo en dos ocasiones durante el año: durante los meses de enero y julio. Los aumentos ordinarios de salario en ningún caso podrán ser inferiores al incremento del índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadística y Censo.

ARTÍCULO 56. Se compromete esta Municipalidad a equiparar los salarios de los trabajadores municipales a los del sector público y así las cosas cuando el Poder Ejecutivo decreta un ajuste de salarios extraordinario para el Sector Público.

ARTÍCULO 57. Todos los ajustes y/o aumentos salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base

ARTÍCULO 58. Los trabajadores de la Municipalidad de Guatuso recibirán el pago de su salario con modalidad de pago mensual, con adelanto quincenal, proporcional al 50% y 50% la quincena siguiente.

ARTÍCULO 59. Cuando un trabajador sea convocado para que labore en días libres (sábado y domingo) o feriados de pago obligatorio y no obligatorio y asuetos decretados por el gobierno central o Concejo Municipal, deberá ser de mutuo acuerdo entre partes, conforme a los artículos 139 y 152 del Código de Trabajo. La Administración realizara la planificación semestral por adelantado para la programación del disfrute de todos los días libres, feriados de pago obligatorio y no obligatorio y asuetos decretados por el gobierno central o consejo municipal de los servidores operativos de recolección de residuos que será comunicada al departamento mediante oficio a mas tardar al 30 de enero de cada año para el primer semestre y al 15 de julio para el segundo semestre , quedando el 01 de enero del próximo alo proyectado en este caso.

ARTÍCULO 60. Cuando un trabajador sea designado para sustituir a otro de mayor jerarquía en sus funciones, por encontrarse éste incapacitado, en vacaciones y otro permiso, la Municipalidad le reconocerá al primero la diferencia de salario, que se calculara considerando el salario base del puesto que sustituye temporamente. En el caso que por iguales circunstancias y en forma temporal, se le recarguen funciones mas complejas a un trabajador, debera de pagarsele el salario de puesto de categoria superior que desempeña si tiene mayor grado de responsabilidad.

ARTÍCULO 61. Se eximirá de marca de control de asistencia a aquellos funcionarios que tengan más de 20 años de trabajar para la Municipalidad de Guatuso, no constituyendo esto último un derecho adquirido y queda a revisión de la administración.

SALARIO ESCOLAR

ARTÍCULO 62. Sujeto a un crecimiento anual del 9.5%» las partes se comprometen a : en el 2018, se propone el pago del 1.05% (pagadero en enero del 2019) en el 2019 el 1.5% (pagadero en enero del 2020 la suma de 2.55%) en el 2020 se pagará 2.89% (pagadero en enero del 2021 la suma de 5.44%) y en el 2021 se pagará el restante 2.89% completando así el 8.33% (se pagará en enero 2022 el 8.33%)

RIESGO POR PELIGROSIDAD LABORAL

ARTÍCULO 63. La Municipalidad pagará a aquellos servidores municipales destacados en labores que, por su función laboral, vean comprometida su integridad física un sobresueldo mensual por concepto de riesgo por peligrosidad laboral consistente en un 4% sobre su salario base. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la Comisión de Salud Ocupacional.

DISPONIBILIDAD

ARTÍCULO 64. La Municipalidad reconocerá el pago de disponibilidad laboral, que se entenderá como aquella compensación económica a raíz de la actitud expectante y permanente de la persona trabajadora que por ser inherente al puesto que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente atender fuera de la jornada ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación, destinado a darle continuidad al servicio público, en donde por la índole del servicio o el cargo que desempeña la persona trabajadora, la Municipalidad requiere contar con sus servicios, sin que importe para ello la hora ni el día, todo

conforme con sus funciones y las necesidades reales, complejas e impostergables que demanda el buen servicio público que brinda la Municipalidad.

El objetivo primordial de la disponibilidad, es contar en cualquier momento con el personal técnicamente calificado, para tomar decisiones de carácter urgente e impedir que los derechos de los ciudadanos y el interés y conveniencia municipal se vean afectados o la administración municipal menoscabada en su función.

En todos los casos en que así se establezca y se haya suscrito el contrato respectivo, la persona trabajadora deberá mantenerse localizable.

El servidor municipal que se desempeñe bajo el régimen de disponibilidad deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

a.- Ser localizable durante el período de disponibilidad, para lo cual indicará un número de teléfono personal, localizador y dirección del domicilio personal o cualquier otro medio que haga posible su ágil y oportuna ubicación.

b.- Contestar el requerimiento de inmediato y presentarse en el menor plazo posible a cumplir con las funciones asignadas y requeridas por el puesto que desempeña.

c.- En caso de que tome vacaciones, se encuentre incapacitado o enfrente situaciones excepcionales, el servidor municipal debe reportarlo al Departamento de Recursos Humanos, para que se identifique las personas que pueden sustituirlo en la disponibilidad efectiva de la prestación del servicio.

d.- Mantenerse en condiciones de sobriedad y en capacidad de atender con prontitud y eficiencia los asuntos que puedan presentarse durante la disponibilidad.

e.- En caso de disponibilidad temporal el servidor deberá reportar al Departamento de Recursos Humanos, las actividades que realice para el Municipio durante la disponibilidad.

Entre otras personas trabajadoras, podrán solicitar el pago por concepto de disponibilidad:

a.- Personal de obras, seguridad o servicios especializados de la Municipalidad, cuando se requiera atender fuera de la jornada ordinaria, un evento o emergencia que requiere de su participación y deba realizarse en días y horas inhábiles, en donde por escasez de personal o tipo de servicio, no se pueda cubrir cada uno de manera adecuada y sea necesario disponer de algún personal, que solo se llama si se necesita.

b.- Personal administrativo, profesionales y especialistas indispensables requeridos para atender emergencias -declaradas como tales por las autoridades municipales competentes- y por los días en que se atienda la situación.

Corresponderá al Alcalde Municipal, previo acuerdo con el jefe inmediato, determinar los demás puestos que, en atención a los requerimientos del buen servicio municipal, demandan estar afectos al régimen de disponibilidad.

Quedarán excluidos del reconocimiento de disponibilidad las personas representes superiores de la Municipalidad, entendidos como tales él (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 y el (la) Asesor (a) legal del Concejo Municipal.

La compensación económica será de un 40% (cuarenta por ciento) del salario base de la clase de puesto en que se encuentre nombrada la persona trabajadora disponible.

La disponibilidad será compatible con la dedicación exclusiva, prohibición y otros pluses que no estén referidos a la materia que se regula o al horario de trabajo, así como con el pago de jornada extraordinaria. Cuando una persona trabajadora acude a brindar sus servicios en razón del contrato de disponibilidad, este tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria de trabajo, debe computarse y cancelarse como tiempo extraordinario. (Dictamen DAJ-1472)

La disponibilidad se aprobará hasta por dos años si las labores a ejecutar son de carácter continuo. El mismo podrá ser renovado conforme con los requerimientos municipales, manteniéndose lo estipulado en el presente artículo. Para tener derecho a esta compensación la persona trabajadora deberá suscribir el correspondiente contrato con el Alcalde Municipal previa consulta con el jefe inmediato, documento que especificará al menos lo siguiente:

- a) El tiempo de disponibilidad a que queda obligado el servidor;
- b) El beneficio económico que recibirá;
- c) Las condiciones en que prestará el servicio.
- d) La facultad de rescisión unilateral del contrato por parte de la Administración con las condiciones en las que ésta se puede presentar; deberá ser razonada y motivada en términos de su fundamentación.
- e) De la fecha de inicio de la disponibilidad laboral: El inicio de la prestación de servicio de disponibilidad y su correspondiente retribución correrá a

partir del momento en que las partes firmen el contrato a que se hace referencia en el presente artículo.

Se suspenderá el pago de la disponibilidad cuando el servidor municipal se acoja a permisos con goce de salario total, parcial o sin goce de sueldo, así como en aquellos casos en que se encuentra en vacaciones, incapacitado por un período mayor a los tres días, suspendido o en cualquier otra situación que le impida desempeñarse en el puesto. Una vez reintegrado el servidor municipal al puesto se restablecerá el pago de la disponibilidad.

Siendo que la disponibilidad se define para los puestos y no para el servidor, en aquellos casos en que se dé una sustitución temporal, que supere los tres días, o permanente del puesto requerido por la Corporación Municipal con disponibilidad, la persona que sustituya al servidor ausente, asumirá el pago de la disponibilidad correspondiente, siempre y cuando cumpla con el perfil para desempeñarse en el puesto en las condiciones requeridas: Experticia y habilidades, así como la suscripción del contrato correspondiente para el pago de la disponibilidad temporal. Todo ello para garantizar la no afectación del buen servicio público. Siempre estará sujeto al Reglamento de la Procuraduría General de la Republica.

La Municipalidad se compromete a elaborar un Reglamento de Disponibilidad en el plazo de 3 meses a partir de la suscripción de la presente Convención Colectiva.

DEDICACION EXCLUSIVA

ARTÍCULO 65. La Municipalidad reconocerá el pago de dedicación exclusiva, la cual consiste en una restricción derivada de acuerdo contractual, al ejercicio liberal de la profesión que requiere el puesto en el cual ha sido nombrado y que conlleva una compensación económica porcentual al salario base, para aquellos servidores municipales de nivel profesional.

El (la) servidor (a) municipal, deberá abstenerse de ejercer su profesión, en la cual ha sido contratado y que es requisito para desempeñar el puesto, de manera liberal, así como actividades relacionadas, de manera remunerada o ad-honoren. Una vez suscrito el contrato correspondiente entre las partes, se reconocerá un 25% a los profesionales para el cual se requiera el grado de bachiller universitario

ARTÍCULO 66. La prohibición consiste en la inhibitoria establecida por ley específica, para el ejercicio liberal de una profesión, requisito para el puesto en que haya sido nombrado el servidor municipal. Por tratarse de una disposición legal es obligatoria e inherente al puesto.

El objetivo de la prohibición es garantizar que el servidor municipal al que se le pague este concepto, dedique toda su experticia y habilidades al servicio de la gestión municipal y evitar así incompatibilidades con terceros ya sean usuarios o contrapartes. Las únicas actividades que podrá realizar el profesional que se encuentre bajo un régimen de prohibición son aquellas de interés municipal como integración de comisiones de trabajo interinstitucional o que el (la) Alcalde (sa) Municipal, considere pertinentes bajo acuerdo razonado y siempre que sean temporales y las demás que la ley señale.

La Municipalidad, pagará a aquellos servidores afectos a este régimen, el porcentaje que establezca la ley correspondiente.

Por un principio de sana administración y transparencia, los regímenes de prohibición y dedicación exclusiva, son excluyentes entre sí.

ARTÍCULO 67 Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán establecerse forzosamente en el Presupuesto Ordinario de cada año y en la primera modificación presupuestaria a partir de la vigencia de esta Convención.

ARTÍCULO 68. Municipalidad realizará cada 3 años un estudio de clasificación y valoración de puestos, técnicamente elaborado por expertos en la materia y se compromete a garantizar la aplicación inmediata de sus conclusiones.

PERMISOS LABORALES

ARTÍCULO 69. Las siguientes licencias con goce de salario de los servidores públicos municipales, serán concedidas por la jefatura a cargo del servidor público y comunicada al Departamento de Gestión de Talento Humano con copia a la Alcaldía Municipal:

A). Siendo el derecho fundamental del menor a la lactancia materna irrenunciable, siendo que las madres y sus bebés forman una unidad biológica y social inseparable por lo cual la Municipalidad se ve constreñida a proteger, fomentar y apoyar la lactancia natural exclusiva y una alimentación complementaria oportuna y adecuada sin interrupción de la lactancia natural, ya que la nutrición en los primeros meses y años de vida juega un papel fundamental en el estado de salud óptima del niño y la niña.

Toda servidora pública municipal en época de lactancia, debidamente comprobada, cuenta con el derecho a una licencia todos los días con goce de salario, para amamantar a su hijo, independientemente de su jornada laboral. Esta licencia se otorgará desde el momento en que finaliza la licencia por gravidez y de acuerdo con los parámetros establecidos por la Estrategia Mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño, de la 55ª Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud 1.

La licencia de hora y media la disfrutará, según lo determine la servidora municipal, de la siguiente forma: a. Disfrutar la hora y media al inicio de la jornada o al finalizar la misma. b. Disfrutar cuarenta y cinco minutos al inicio de la jornada y cuarenta y cinco minutos antes de finalizar la jornada. c. La licencia por lactancia se ampliará por hora y media según el número de hijos nacidos en caso de alumbramiento múltiple. La Municipalidad garantizará el derecho aquí señalado a todas sus colaboradoras. Durante los primeros seis meses posteriores al reingreso de la servidora pública municipal de la licencia de gravidez, disfrutará de esta licencia sin que sea necesario que presente constancia médica. A partir del vencimiento de este período, deberá presentar constancia médica extendida por un médico de la CCSS o galeno privado, ante su jefatura, para el trámite administrativo correspondiente de que el menor se encuentra lactando y se concederá por períodos que el profesional indique. La jefatura que obstruya el ejercicio de este derecho, será susceptible del procedimiento administrativo pertinente, cuya responsabilidad se determinará de acuerdo con la gravedad de la falta.

Si ocurriera la muerte de la servidora pública municipal y el padre del menor o menores lactantes fuese también servidor público municipal. La licencia se hará extensiva a él de la forma descrita, hasta que el galeno tratante determine no es necesaria la suplementación del menor.

Por el nacimiento de hijos del servidor público municipal, ocho días hábiles a partir del día después del nacimiento

B.-Al padre del menor por nacer, el día del nacimiento del menor.

C.-Por el nacimiento de hijos del padre biológico se le otorgara una licencia de paternidad por dos días durante las primeras cuatro semanas, después del día siguiente del nacimiento.

D.-Por matrimonio del servidor público municipal 10 días hábiles a partir del día que se lleve a cabo el matrimonio civil o la celebración religiosa.

E.-En caso de matrimonio de hijo del servidor público municipal *un* día a disfrutar el día que se lleve a cabo el matrimonio civil o la celebración religiosa, según sea el caso.

F.-Por fallecimiento del cónyuge, compañero, hijo, padre o madre, abuelo, nieto, hermano, diez días naturales a partir del fallecimiento.

G.-Por muerte de cualquier otro pariente hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales para asistir al sepelio, queda el tiempo de traslado a discreción de la jefatura.

H.-Para cumplir con cita previa con profesional en salud del INS, CCSS o privado, procedimiento de diagnóstico o terapéutico, un 1 día como máximo, previa solicitud con tres días de anticipación a la respectiva jefatura. Si al terminar la atención la suma del tiempo del traslado al Municipio resulta en llegar pasadas las 14 horas, no es obligatorio para el servidor municipal trasladarse al centro de trabajo. Será imperativo presentar el respectivo comprobante de atención y asistencia para disfrutar de este permiso con goce de sueldo.

I) Para cumplir con cita previa con profesional en salud de la CCSS, INS o privado, procedimiento de diagnóstico o terapéutico, un día en acompañamiento de cita para sus hijos de menores de edad, cónyuges, padre o madre, abuelos u otro familiar hasta el tercer grado de consanguinidad con alguna discapacidad, para que asista a la cita previa como acompañante. Será imperativo presentar el respectivo comprobante de atención y asistencia para disfrutar de este permiso con goce de sueldo. El servidor público municipal demostrará la cita previa al solicitar el correspondiente permiso. Quedan a salvo las situaciones de urgencia que serán comprobadas al momento de reintegrarse a sus labores. En caso que se demostrare que la causa invocada es irregular, previo debido proceso y derecho de defensa, se procederá al rebajo del salario por el día de ausencia, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran proceder.

Deberá la jefatura competente valorar los lugares alejados de la residencia del servidor público municipal en donde se otorgó la cita previa, con el fin de poder conceder mayor tiempo de permiso del establecido.

J.- Un día al servidor público que cambie de domicilio, a cuyo efecto deberá solicitar el permiso por lo menos con una semana de anticipación e indicar por escrito a su jefatura, el nuevo domicilio para incorporarlo al expediente personal.

K.- Para matrícula en centros educativos públicos o privados, del servidor público municipal o de sus hijos y reuniones en centro educativos de estos últimos, el tiempo prudencial para asistir a la actividad previa solicitud con tres días de anticipación, en el entendido de que el servidor público municipal presentará justificante (constancia de asistencia) y si no lo hace, se le rebajará el salario correspondiente, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, conforme al debido proceso y el derecho de defensa.

L). Se otorgarán licencias para asistir a eventos nacionales e internacionales, de interés mutuo para la Municipalidad y los servidores públicos municipales, tales como seminarios, congresos, entre otros, determinando en cada caso la procedencia, tiempo requerido y la comprobación de asistencia. Este permiso dependerá de la calificación obtenida en un año por el servidor público municipal.

M.- Cuando exista una notificación por parte del juez o autoridad administrativa con el fin de comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial, se concedera el permiso con goce de salario en cada una de las notificaciones. El servidor publico municipal debera demostrar, por anticipado, la respectiva orden de citacion o de emplazamiento, con el fin de que el tiempo que ocupo para la citacion no le sea rebajado de su salario.

N.- Otros permisos discrecionales para ausentarse durante la jornada diaria de trabajo, pueden solicitarse en forma escrita y ser resueltos de la misma forma, bajo responsabilidad de la jefatura.

O.-Para asistir a congresos o seminarios internacionales se otorgara permisos con goce de salario, con el fin de que servidores publicos municipales puedan participar en eventos culturales, deportivos o similares, dentro o fuera del pais, en representacion de este o de la municipalidad.

P.-En otros casos no contemplados en los incisos anteriores, cuando sea de suma urgencia y exista plena justificación a juicio de la jefatura competente, hasta por tres días naturales, lo cual debe de hacerse constar en el expediente personal.

ARTÍCULO 70 El Alcalde o la Alcaldesa en su condición de Administrador General del Gobierno legal, otorgará una licencia extraordinaria con goce de salario en casos debidamente calificados por un período de hasta tres meses, considerados tiempo suficiente, prorrogables por única vez por un período igual para que el servidor público municipal (padre o madre) pueda atender a su hijo enfermo, en este caso, siempre que concurren al menos dos de los siguientes supuestos necesarios: 1. Que esté de por medio una situación especial o excepcional de salud de un menor de edad o mayores hasta 25 años estudiantes dependientes de la persona trabajadora. 2. Que exista criterio de médico especialista de la CCSS o médico privado debidamente fundamentado, en el sentido de que la presencia del servidor público municipal es indispensable o esencial para el tratamiento requerido por el hijo, el cual justifica dicho otorgamiento de forma tal que, atendiendo el interés superior del menor debe ser atendido por el servidor público municipal y no por otra persona que le ayude a su tratamiento específico. 3. Que el caso se encuentre fuera del contexto que señala la Ley 7756.

Lo anterior, sin perjuicio de que una vez cumplida esta licencia pueda la Municipalidad conceder licencia sin goce de salario, según lo establece el artículo 204 de este Reglamento

ARTÍCULO 71 La Alcaldía podrá conceder permiso sin goce de salario a los servidores públicos municipales tomando en cuenta en todo momento que no sufra menoscabo la buena marcha de la prestación de los servicios a los ciudadanos clientes en los siguientes casos:

A.-De un día en adelante y hasta por un año de manera consecutiva o acumulativa para que el trabajador solicitante atienda asuntos de interés personal. Estos permisos serán aprobados por el Gestor Administrativo Financiero o en su defecto por la Jefatura del Departamento de Gestión de Talento Humano con el visto bueno de la Alcaldía.

Este permiso podrá ser prorrogado hasta por un período igual (1 año) y su concesión será competencia del Alcalde Municipal.

B.-Hasta dos años a solicitud del servidor público municipal cuando éste, a instancia de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado así lo soliciten; de igual forma cuando se trate del cónyuge de un becario (a), que deba acompañarlo (a) en su viaje al

exterior. Estos permisos deberán ser aprobados por el Alcalde Municipal, quien según su criterio debidamente motivado podrá prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que lo originaron la licencia.

C.-Se podrá conceder otros permisos sin goce de por un plazo hasta de cuatro años, a instancia de cualquier institución pública, o de otra dependencia del Poder Ejecutivo, o cuando se trata del cónyuge de un funcionario nombrado en el Servicio Exterior, o en los casos de los funcionarios nombrados en otros cargos públicos. El plazo anterior podrá ampliarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que motivaron la licencia original. Dicho permiso deberá ser solicitado en forma escrita con al menos treinta días hábiles de antelación a la fecha de disfrute para este caso concreto y será aprobado por el Alcalde Municipal.

ARTÍCULO 72. La concesión de permisos sin goce de salario se regirá por las siguientes disposiciones:

a. Las solicitudes, en cualquiera de los casos, exceptuando el inciso c) del artículo 204 del Reglamento Autónomo de Servicios, se presentarán con la debida motivación y antelación, que no podrá ser menor a quince días naturales, salvo situaciones de caso fortuito o fuerza mayor que serán valoradas por la autoridad competente.

b. Se resolverán las solicitudes dentro del término de quince días naturales. Si dentro de este plazo no hay respuesta, opera automáticamente el silencio positivo, conforme lo admite la Ley General de la Administración Pública, de ahí que se tendrá como concedido el permiso solicitado.

c. Cualquier eventual denegación de una solicitud de permiso, debe estar debidamente motivada y fundamentada por quien lo rechace; la negación será susceptible de los recursos ordinarios del Código Municipal.

d. En aquellos casos en que la solicitud de permiso se origine en un nombramiento en puesto de elección popular, una vez realizado el trámite pertinente, será aprobado por el Alcalde Municipal sin mayor trámite.

ARTÍCULO 73. La Salud Ocupacional se entenderá como una derivación directa de los derechos constitucionales a un ambiente sano y equilibrado, y a la seguridad social. Por lo tanto, la Municipalidad se compromete a dotar, aplicar y ordenar en sus instalaciones las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, Convenios Internacionales de la OIT que estén debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, en el Código de Trabajo y leyes conexas sobre la materia.

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, las vacaciones y los descansos profilácticos;
- 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 convenios.
- 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.

ARTÍCULO 74. La Comisión de Salud Ocupacional en caso de no estar activa será instalada en un plazo de 3 meses a partir de la firma de esta Convención Colectiva, será bipartita y estará conformada por seis integrantes propietarios, y dos suplentes. Dos propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en asamblea de trabajadores y Dos propietarios y un suplente serán nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos por un plazo de dos años, pudiendo ser reelectos. La Municipalidad se compromete a crear la Oficina de Salud Ocupacional según las posibilidades de espacio y de presupuesto en el menor plazo posible.

ARTÍCULO 75. La Comisión de Salud Ocupacional, coordinará con la Oficina de Salud Ocupacional para velar por el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, el Código de Trabajo y las leyes conexas sobre la materia.

ARTÍCULO 76. Los Servidores Públicos Municipales son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Comisión de Salud Ocupacional tendrá una participación activa en la definición de las especificaciones de dichos implementos.

Se llevará un inventario del equipo y herramientas entregado a las y los funcionarios. Para ser repuesto deberá ser devuelto y también será devuelto en caso de romperse la relación laboral con la Municipalidad, caso contrario se iniciará el proceso de cobro correspondiente.

El uso inadecuado a no uso del uniforme y equipo de protección personal, será causal de sanciones y será tornado en cuenta en la evaluación anual de servicios.

ARTÍCULO 77. El reporte presentado, por la Oficina de Salud Ocupacional por el incumplimiento del artículo anterior, tendrá carácter de prueba, para la aplicación del Régimen disciplinario, sin menoscabo de los derechos de defensa que le asisten legalmente a la persona trabajadora.

ARTÍCULO 78. La Municipalidad procurará la dotación de recursos financieros, para la ejecución de las recomendaciones emitidas por la Oficina de Salud Ocupacional en cuanto a medidas correctivas de su planta física, previo estudio técnico.

ARTÍCULO 79. El encargado (a) de la Oficina de Salud Ocupacional y la Comisión de Salud Ocupacional tendrá acceso a todas las áreas de la Municipalidad, para garantizar un ambiente laboral adecuado.

ARTÍCULO 80. La Comisión de Salud Ocupacional velará por el fiel cumplimiento de la normativa sobre Salud Ocupacional, y denunciará cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento.

Además, velará por que se mantengan satisfechas las necesidades de las personas trabajadoras, conforme las condiciones laborales van cambiando.

ARTÍCULO 81. La Administración Municipal se compromete a mantener activa la brigada de emergencias y de brindarles la capacitación adecuada.

La Administración Municipal a través de la Oficina de Salud Ocupacional, se compromete a mantener los botiquines debidamente equipados para primeros auxilios, extintores debidamente ubicados, además de todo el equipo necesario que requiera la brigada.

La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo.

ARTÍCULO 82. La Municipalidad en la medida de sus posibilidades financieras futuras, procurará instalar y mantener el servicio de consultorio médico para sus trabajadores y trabajadoras y ciudadanos del cantón. Dicho servicio médico podrá brindarse en convenio con el instituto Nacional de Seguros o con la Caja Costarricense de Seguro Social u otra entidad.

ARTÍCULO 83. La Municipalidad se compromete a equipar todas las instalaciones que usan las personas trabajadoras, incluyendo bodegas y casetas, de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además, se compromete a dotar de baños para el uso del personal de sanidad.

a.- La Municipalidad se compromete a dotar a todos los vehículos de la institución, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicio.

b.- La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados, para ser colocados en las vías públicas donde los trabajadores se encuentran ejecutando obras.

c.- La Municipalidad se compromete a realizar los estudios necesarios con el objeto de dotar al personal de una póliza colectiva de vida.

d.- La Municipalidad proporcionará para los/las trabajadoras(as) de duchas, servicios sanitarios adecuados, vestidores y casilleros individuales, dentro de las instalaciones municipales.

ARTÍCULO 84. Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en las condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad creará una comisión encargada de las decisiones relacionadas con UNIFORMES y suministrará una vez al año a partir del año 2018, o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador la misma se deteriore o pierde, los implementos necesarios, y de buena calidad, que se detallan en los casos siguientes:

a.- TRABAJADORES DE SANIDAD, ALCANTARILLADO, MANTENIMIENTO, OBRAS Y SERVICIOS.

Cuatro uniformes, un par de botas, una capa y un par de guantes si son requeridos. Los/las trabajadoras(as) de alcantarillado sanitaria requerirán, además, calzado especial para dicha laborar que garantice su seguridad y salud, mascarillas; así como exámenes periódicos (una vez al año) de salud costeados por la Municipalidad.

b.- CHOFERES, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES
Cuatro uniformes, dos pares de botas o zapatos, guantes, capa y casco de seguridad.

c.- CUADRILLAS DE VIAS PÚBLICAS Y CONSTRUCCIÓN (peones, ayudantes, operarios y capataces) Cuatro uniformes, un par de botas o zapatos, y demás implementos que la comisión de Uniformes determine necesario.

d.- INSPECTORES DE CONSTRUCCIÓN Y PLANTELES

00216

Cuatro uniformes, un par de botas o zapatos. Capa, paraguas y portafolio cada dos años (gorra, botas de cuero, uniforme)

g.- EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Cuatro uniformes adecuados a sus funciones, según determine la comisión de Uniformes.

f.- CONSERJES: Cuatro uniformes, zapatos, botas de hule

g.- GUARDAS: Cuatro uniformes, botas de cuero, quepis o gorra.

h- POLICÍA MUNICIPAL: Cuatro uniformes, cinturón policial rígido doble cierre, funda para portar el arma anti hurto y específica para el modelo de arma, esposas y sus respectivas fundas rígidas, macana, arma de fuego de reglamento, chaleco antibalas y chaleco anti cuchillo, botas de cuero y tela. Todos los implementos deben ser de alto nivel y según las recomendaciones técnicas que aporte la Comisión de Uniformes.

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

NOTA. Este artículo queda sujeto a capacidad presupuestaria de la Municipalidad de Guatuso, excepto lo que manifiesta el Reglamento Autónomo sobre el tema de uniformes.

ARTÍCULO 85. La Municipalidad obligatoriamente suministrará los equipos y las herramientas que se requieran tanto para que las personas trabajadoras realicen sus labores tales como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas, mangas largas elásticas, protectores de sonido, carretillos y cualquier otro necesario acorde a la función que se desempeñe. Estos instrumentos serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización. Asimismo, suministrará implementos adecuados para mantener la seguridad e higiene de las personas trabajadoras, como alcohol en gel, bloqueador solar, entre otros.

Para las personas trabajadoras que realizan funciones administrativas, la Municipalidad se compromete a proporcionarles implementos de trabajo como: teclados ergonómicos para computadora, almohadilla ergonómica para el dispositivo del mouse, sillas ergonómicas, además de mantener las oficinas con iluminación y ventilación apropiados.

ARTÍCULO 86: La Municipalidad se compromete a mantener un área específica tanto en el Palacio Municipal como para los trabajadores que laboren fuera de éste, debidamente equipada para el consumo de alimentos de las personas trabajadoras en los horarios establecidos. Para tal efecto, destinará los recursos necesarios para equipar dicha área con refrigeradora, microondas, coffee maker.

ARTÍCULO 87. A los conductores de vehículos automotores y operadores de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad, se les pagará los gastos por deducibles que cobra el INS en caso de accidentes. No serán pagados por la Municipalidad si los daños ocurriesen en caso de ebriedad, ingesta de sustancias alucinógenas o de imprudencia.

ARTÍCULO 88. Los vehículos policiales deben ser patrullas y motos, salvo aquellos usados para actividades administrativas, estos deben de estar debidamente acondicionadas para garantizar un desempeño óptimo en la actividad policial.

Los asientos traseros deben de estar más bajos para evitar un ataque al conductor, la parte trasera debe de estar separada por un cristal a prueba de balas, las puertas traseras no puedan ser desbloqueadas desde el interior, y la patrulla debe tener parachoques delanteros y traseros que permitan maniobras propias de la actividad policial, todo lo anterior se instaurara paulatinamente según las condiciones presupuestarias.

ARTÍCULO 89. La Municipalidad se compromete a pagar las multas que se impongan a las personas trabajadoras que se desempeñen como choferes y operadores de maquinaria, por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a ellas, previa investigación o comprobación de la impunidad desde el juzgado de tránsito.

ARTÍCULO 90. La persona trabajadora no será obligada a operar o viajar en vehículos de la Municipalidad o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en peligro la vida de estas o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios, RTV o marchamo al día.

ARTÍCULO 91. La Municipalidad deberá suministrar por su cuenta el transporte a las personas trabajadoras que se les encomiende realizar sus funciones a una distancia mayor de dos kilómetros (2 km) del centro de trabajo y/o 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 éstas, un mínimo de seguridad y protección de la lluvia, el polvo y otros elementos

ARTÍCULO 92. A las personas trabajadoras se les reconocerá el pago de viáticos (transporte, alimentación y alojamiento), se les cancelarán según lo establecido por la Contraloría General de la República.

OTROS BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 93. La Municipalidad de ninguna manera obligará a sus personas trabajadoras a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes mueble o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente coinprobada la culpabilidad de la persona trabajadora, previa investigación hecha por la Administración y/o autoridad externa competente si fuera del caso.

ARTÍCULO 94. La Municipalidad, en el marco del Régimen Municipal, promoverá según la realidad presupuestaria actividades recreativas y culturales para su efectiva celebración.

CAPITULO XII INCAPACIDADES

ARTÍCULO 95. En casos de incapacidades, las personas trabajadoras tendrán derecho:

a.- En caso de enfermedad y/o accidente laboral o no laboral, la Municipalidad pagará la totalidad del salario durante los primeros tres días de incapacidad y después del tercer día de incapacidad completará el subsidio que recibe la persona trabajadora por parte de la entidad aseguradora correspondiente, a fin de que reciba el 100% de su salario.

b.- La Municipalidad completará 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, la persona trabajadora se encuentra obligada a aportar periódicamente los comprobantes de incapacidad que extiende la entidad aseguradora correspondiente.

c.- Si luego de este periodo la incapacidad persiste y fuera la persona trabajadora declarada inhábil, estando anuente, se podrá acoger a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle, previo pago de prestaciones legales.

d.- Si luego de estar recibiendo dicha pensión la persona trabajadora estuviera restablecida parcial o totalmente, y tanto legal como materialmente fuera posible, la Municipalidad le reubicará de nuevo en un puesto acorde con su nuevo estado físico, respetando para todos los efectos los años de servicio.

e.- Sobre incapacidades extendidas por médicos particulares para efectos de pago, las mismas no podrán exceder tres días naturales, durante las cuales la Municipalidad pagará la totalidad del salario. Después del plazo señalado de tres días, sólo se aceptarán y reconocerán incapacidades extendidas por la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros o privadas avaladas por la CCSS)

f.- Sobre incapacidades producto de accidentes de tránsito ocurridas en días y horas no hábiles para la persona trabajadora, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de Incapacidad, en los términos que establecen los incisos a) y b) de este artículo.

En todos los supuestos anteriores, el aporte que realice la Municipalidad para efectos de cálculo de los derechos laborales de la persona trabajadora se considerara como subsidio.

La Municipalidad se reserva la facultad en caso de existir duda razonable y cuando sospeche que la persona trabajadora ha faltado a la verdad en cuanto a su condición de salud, haciendo un uso ilegal del permiso por incapacidad, de dictar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial, sin perjuicio de las responsabilidades de índole penal que le corresponda

CAPITULO XIII

VACACIONES

ARTÍCULO 96. Los servidores y servidoras municipales disfrutarán de vacaciones anuales de acuerdo con el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:

a.- Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones

b.- Si han laborado durante un tiempo de cinco años a nueve años y cincuenta semanas disfrutarán de 20 días hábiles de vacaciones.

c.- Si han laborado un tiempo de diez años o más disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones, esto en el tanto que no empiece a regir la Ley Marco de Empleado Público, numero 10159.

d.- Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.

e.- La administración comunicara a mas tardar el primero de marzo de cada año, o el día hábil siguiente, la programación anual de vacaciones de los funcionarios Municipales. La programación de vacaciones deberá entenderse que será de marzo del año actual a febrero próximo

CAPITULO XIV PRESTACIONES

ARTÍCULO 97 Se establece que por concepto de cesantía se reconocerá ocho años tal como lo establece el artículo 29 del Código de Trabajo. La municipalidad se compromete a renegociar el tope del reconocimiento del auxilio de cesantía en el momento que la norma establezca un reconocimiento de un plazo mayor.

ARTÍCULO 98 Si a fecha de la jubilación en funcionario cuenta con vacaciones acumuladas, deberá la Municipalidad realizar el pago correspondiente de las mismas.

CAPITULO XV DE LAS JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 99. La Jomada ordinaria de trabajo de los servidores municipales, se desarrollará de la siguiente manera:

a) Personal administrativo: de lunes a viernes de 8:00 a.m. a las 4:00 p.m. jornada continua), con descanso de una hora para almorzar.

b) Personal de campo: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., con descanso de 60 minutos para almorzar.

c) Además, un descanso de 15 minutos en la mañana y otro en la tarde para ambos casos a) y b). 00221

La Municipalidad se compromete a incluir en todo presupuesto anual, el contenido presupuestario para el pago de horas extras que va a requerir en ese ejercicio económico.

ARTÍCULO 100. Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante la Junta de Relaciones Laborales, quien recomendará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de las personas trabajadoras y que contribuya a mejorar la atención y eficiencia que no causa un perjuicio grave al trabajador. Lo expresado por la Junta será solo de carácter recomendativo.

ARTÍCULO 101. La Municipalidad se compromete a reconocer a los trabajadores que laboren los días feriados y asueto un pago adicional sencillo. Además, para aquellos trabajadores que realicen jornada extraordinaria se cancelaran de acuerdo al artículo 139 de Código de Trabajo.

ARTÍCULO 102. La Municipalidad de Guatuso concederá permiso sin goce de salario a las(os) 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 cuatro 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 de una becaria(o) que deba acompañarla(o) en su viaje al exterior.

CAPITULO XVI

DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 103. Por datos personales debe entenderse toda aquella información privada de la persona trabajadora a la que tenga acceso la Municipalidad y se encuentre a su disposición, en razón de la relación laboral.

ARTÍCULO 104. El tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras deberá limitarse exclusivamente a los asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo, y deberán utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido solicitados y recabados.

ARTÍCULO 105. El tratamiento de datos personales no deberá utilizarse para fines discriminatorios de ningún tipo, ni para realizar actos de persecución laboral.

ARTÍCULO 106. La Municipalidad no deberá recabar datos personales que se refieran a:

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

ARTÍCULO 107. Los datos personales no deberán comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de las personas trabajadoras, a menos que así lo requiera alguna ley o norma, y bajo ninguna circunstancia se permitirá la transferencia de datos personales con fines comerciales sin el consentimiento previo de la persona.

ARTÍCULO 108. Las personas trabajadoras tendrán derecho a exigir que se supriman o rectifiquen los datos personales inexactos o incompletos, así como los que se hayan utilizado de manera que irrespete lo dispuesto en esta convención y/o sea contraria a la ley.

ARTÍCULO 109. La Administración Municipal deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación ilícitos y/o no utilizados.

ARTÍCULO 110. 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

ARTÍCULO 111 Todo funcionario que teniendo a datos personales de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Guatuso e hiciese mal uso de tales datos, deberá ser responsable a nivel administrativo, penal y civil, siendo la Municipalidad de Guátuso la llamada a interponer las denuncias respectivas ante las instancias que correspondan.

CAPITULO XVII
DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

00223

ARTÍCULO 112. Se aplicará estrictamente la normativa establecida mediante la ley respectiva DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. Tomándose en cuenta lo que seguidamente se indica:

ARTÍCULO 113. 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 cometido.

ARTÍCULO 114. Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior, las siguientes:

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

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

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

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

por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo. Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

ARTÍCULO 115. El acoso laboral será sancionado como falta laboral, e implicará "la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

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

ARTÍCULO 116. Será también sancionada por acoso laboral la persona que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso laboral, no realice todos los esfuerzos 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.

ARTÍCULO 117. En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social o la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, la emisión de un peritaje, que, según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 118. Acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, que provoca efectos perjudiciales en el ámbito laboral o en el estado

general de bienestar de quien las recibe. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

ARTÍCULO 119. La Administración Municipal esta en la obligación de informar sobre las denuncias de acoso sexual que reciba en las diferentes dependencias que lo conforman, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según lo define la Ley No. 7476.

ARTÍCULO 120. Será también sancionada por acoso sexual la persona que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso sexual, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta. Adicionalmente cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la víctima por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 121. Quien cometa acoso sexual, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, según el capítulo "disposiciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral", sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, el trabajador o trabajadora que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

ARTÍCULO 122. Cuando una persona trabajadora de La Municipalidad lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual.

DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO SEXUAL Y O LABORAL

ARTÍCULO 123. La persona trabajadora que se considere afectado por acoso laboral y/o sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita o verbal ante la Comisión de Acoso Laboral que la Municipalidad designe para estos casos. Esta Comisión en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia,

deberá informar de esta a el (la) Alcalde (sa), indicándole as posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar

ARTÍCULO 124. La persona que se considere víctima de alguna conducta de acoso sexual y/o laboral tendrá los siguientes derechos:

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

ARTÍCULO 125. La persona denunciada por acoso sexual y/o laboral, deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.

ARTÍCULO 126. De oficio o a petición de la víctima, se podrá ordenar en cualquier momento del proceso, las medidas cautelares establecidas en el artículo 24 de la ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; la reubicación de la persona denunciada siempre que no se afecten sus condiciones laborales, o bien, la suspensión temporal con esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance, para goce de salario cuando:

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

El (la) Alcalde (sa) definirá en última instancia sobre tal solicitud

ARTÍCULO 127. Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por acoso sexual y/o laboral.

ARTÍCULO 128. El trabajador o trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso sexual y/o laboral podrá ser sancionado/a de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- Apercibimiento escrito
- Suspensión hasta por quince días sin goce salarial, con base al artículo 218, del Reglamento Autónomo de la Municipalidad
- Despido sin responsabilidad patronal

ARTÍCULO 129. Cualquier procedimiento relacionado con el acoso sexual y/o laboral, deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos.

ARTÍCULO 130. La persona trabajadora que haya denunciado ser víctima de acoso sexual y/o laboral, o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno en su empleo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y la Docencia, sin haberse sometido al procedimiento establecidos ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo; o que se demuestre que ha interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta, o con su acción haya incurrido en falta grave en el Reglamento Autónomo de Servicios, el Código Municipal o el Código de Trabajo. Para tales efectos, sin perjuicio de otras acciones que intente la persona denunciada, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 131. Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual y/o laboral, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder.

ARTÍCULO 132. La Municipalidad brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. La apertura del procedimiento administrativo para investigar la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no excluye el derecho de las (os) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a La Junta de Relaciones Laborales o a la vía judicial.

ARTÍCULO 132 bis. En lo referente a la regulación de no fumado se aplicará lo dispuesto en la Ley 9028 Ley general de Control del Tabaco y sus Efectos Nocivos en la Salud y sus reglamentos.

COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y O LABORAL

ARTÍCULO 133. La Administración Municipal creará un comité para la prevención del acoso sexual y/o laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional. Este comité

se regirá por su reglamento, que será aprobado por el Consejo Municipal en un plazo no mayor de seis meses a partir de la firma de esta Convención.

ARTÍCULO 134. El reglamento establecido en el artículo anterior contendrá como mínimo disposiciones relativas a lo siguiente: formas de comunicar a las (os) trabajadoras (es) de La Municipalidad de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de acoso sexual y/o laboral; estrategias de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; métodos para brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de La Municipalidad sobre la prevención y manejo de la situación del acoso sexual y/o laboral en la institución, mecanismos de coadyuvancia para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso sexual y/o laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

ARTÍCULO 135. Sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señale, el Comité de Prevención del acoso laboral y/o sexual tendrá las siguientes funciones, atribuciones y responsabilidades:

- a.-Diseñar y desarrollar una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- b.-Comunicar en forma escrita a las (os) trabajadoras (es) de la institución, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- c.-Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- d.-Brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de la institución sobre la prevención y manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.
- e.-Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y/ laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.
- f.-Promover la utilización de todo instrumento legal que permita el ius variandi para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

ARTÍCULO 136. Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención Colectiva en contra de sus disposiciones, serán NULAS y por lo tanto no obligaran ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.

Sin perjuicio de lo anterior, la violación de cualquiera de las normas de la presente Convención por parte de la Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece el Código de Trabajo.

Para todos los efectos legales los derechos y garantías aquí convenidas, se considerarán derechos adquiridos de los trabajadores.

ARTÍCULO 137. Esta Convención no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaren a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

ARTÍCULO 138. La presente Convención tendrá vigencia de 2 años a partir de su firma; y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden. La revisión de la Convención debe realizarse con un mínimo de sesenta días naturales, será obligación de los Sindicatos iniciar la revisión en ese periodo mínimo y potestativo de la Administración hacerlo con un periodo máximo de hasta ciento veinte días naturales, previó la fecha de prórroga de la presente convención.

Cuando las partes inicien la negociación de una nueva Convención, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación. Si los Sindicatos no realizaran la revisión obligatoria en el periodo de tiempo establecido, significara el fenecimiento de la presente convención, sin perjuicio de los derechos adquiridos.

ARTÍCULO 139. Los reglamentos que deban crearse según lo establecido en la presente Convención Colectiva o cualquier otro proyecto de normativa interna proveniente de la Administración, deberán ponerse en conocimiento del Concejo Municipal de forma celeré. Se le deberá garantizar a las Organizaciones Sindicales, la oportunidad pronunciarse y hacer las observaciones que considere pertinentes, ante el Concejo Municipal.

ARTÍCULO 140. La Alcaldía, el Sindicato a través de La Junta Directiva de la Seccional o de la Junta de Relaciones Laborales, podrá proponer al Consejo Municipal, la revisión parcial a cualquier artículo de esta Convención, para mejorarlo y añadirlo a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

ARTÍCULOS 141. La presente Convención Colectiva de Trabajo aplicara en todas sus condiciones y dimensiones para las personas trabajadores del Comité Cantonal y de Deportes y Recreación de Guatuzo.

TRANSITORIO I

A falta de norma expresa que determine el tiempo en el que debe elaborarse los reglamentos complementarios de la presente Convención Colectiva, se entenderá que la Administración tendrá doce meses para crear los mismos, una vez homologada la misma.

TRANSITORIO II

La Municipalidad se compromete a crear toda reglamentación necesaria para articular la presente Convención Colectiva, en un periodo máximo de doce meses a partir de su aprobación a falta de norma específica.

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Guatuso de la Provincia de Alajuela, a los 7 días del mes febrero del 2023.

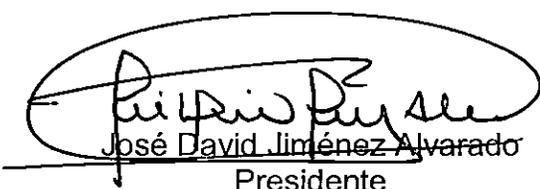


Albino Vargas Barrantes
Secretario General

Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
Cédula de identidad: 104570390

Municipalidad de Guatuso
Alcaldesa
Ilse Gutierrez
Alajuela

Ilse María Gutiérrez Sánchez,
Alcaldesa Municipal
Municipalidad de Guatuso
Cédula de identidad 205030285



José David Jiménez Alvarado
Presidente

Seccional ANEP-Municipalidad de Guatuso
Cédula de identidad: 205940631



Arelys Reyes Vigil
Presidenta Concejo Municipal
Municipalidad de Guatuso
Cédula de identidad: 205310057

ASOCIACION NACIONAL DE
EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS

