

UNION DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE PROVINCIA DE
GUANACASTE
UTRAMUG.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

PREAMBULO:

De conformidad con las disposiciones de los artículos N°. 54 y siguientes y concordantes del Código de Trabajo vigente, se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de Liberia y la Unión de Trabajadores Municipales de la Provincia de Guanacaste, en adelante el Sindicato, la cual se registró por las siguientes cláusulas.

CLAUSULA PRIMERA:

La Municipalidad de Liberia, reconoce a la UNIÓN DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE GUANACASTE, como la Organización Legalmente representativa de los Empleados Municipales para todos los efectos Legales a que haya lugar. En consecuencia tratará con los representantes autorizados los asuntos individuales o colectivos que interesen a sus Miembros, buscarán y encontrarán en conjunto con ellos las soluciones que convengan. Queda entendido que entre tales se incluyen los relativos a salarios, prestaciones y cualquier otro beneficio económico social. La Municipalidad proporcionará un local para utilizarlo como oficina Sindical una vez construido el Palacio Municipal.

CLAUSULA SEGUNDA:

SALARIOS

Semestralmente la Municipalidad se reunirá con el Sindicato para hacer la revisión salarial o cuando haya aumento por decretos o consecuencias de la elevación en el costo de la vida.

La Municipalidad de Liberia se compromete a respetar todos los acuerdos tomados en la elaboración y aprobación de la escala salarial que empezó a regir a partir de enero de 1990, y preverá el contenido económico dentro del presupuesto ordinario, acorde con el incremento anual del costo de la vida, si eso no sucediera aplicará la modificaciones presupuestarias del caso a la mayor brevedad posible.

PAGO BISEMANAL:

A TODOS LOS TRABAJADORES QUE GANEN SU SALARIO QUINCENAL O MENSUAL; SE LES SEGUIRA PAGANDO EL MISMO EN FORMA BISEMANAL, SEA DE VIERNES DE POR MEDIO, EL ALCALDE MUNICIPAL ORDENARÁ LO QUE CORRESPONDA PARA EL CALCULO DE SALARIO; AL IGUAL QUE EL PAGO DE ANUALIDADES DE ACUERDO A LOS ARTICULOS 88-89-90 DEL REGLAMENTO AUTONOMO DE ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LIBERIA.
ESTE PAGO EMPEZARA A REGIR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2011;

CLAUSULA TERCERA:

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO GARANTIAS SINDICALES Y FACILIDADES PARA EL SINDICATO.

- A- La Municipalidad concederá por espacio de un día hábil permiso a un Miembro del Comité Sindical, designado por el mismo para que se dedique a actividades sindicales cada mes. El citado permiso podrá ser prorrogable a criterio del Alcalde Municipal.
- B- Ningún Miembro de la Junta Directiva del Sindicato o Empleado Municipal o del Comité Sindical, podrá ser despedido de su trabajo, salvo que incurra en las causales previstas en el Código de Trabajo, Artículo 81 y concordantes del mismo código.
- C- El Sindicato podrá proponer cuando lo considere conveniente proyectos referentes al bienestar de sus Afiliados, los cuales deberán conocerse y resolver en un plazo no mayor de quince días hábiles. Cuando Organismos Internacionales o Nacionales concedan becas para estudios Sindicales, La Municipalidad a través del señor Alcalde Municipal otorgará permiso a un trabajador por el término de un año con goce de salario, siempre y cuando no sea un trabajador calificado- Secretaria del Concejo, Auditor, Jefe de Personal, y Tesorero, a quienes se capacitarán siguiendo las necesidades de la Institución. El Sindicato informará con quince días de anticipación sobre el permiso que solicita.
 A su regreso este trabajador será reintegrado en el mismo puesto y similares condiciones.
 A través del Alcalde la Municipalidad otorgará permiso hasta por tres meses anualmente a un trabajador con goce de salario para que participe en Cursos Sindicales, Administrativos y Capacitación Laboral dentro del País, pero que se asigne un monto dentro del presupuesto.-
- D- En toda gestión de despido debe respetarse los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo, Código Municipal y Reglamento Interior de Trabajo.
 En ningún caso procederá el simple despido con el pago de prestaciones Legales. Cuando la Municipalidad proceda a despedir con el pago de prestaciones esta acción se efectuará de acuerdo con el Trabajador afectado y el Sindicato, para determinar si se puede llevar a cabo.
 Previamente a todo despido el afectado quedará automáticamente suspendido, y luego se levantará una información objetiva, la cual efectuará la Junta de Relaciones Laborales, dentro de los cinco días hábiles (5) a la notificación de la falta cometida, con audiencia directa del Trabajador afectado, quien podrá hacerse acompañar de un Miembro del Comité Sindical o Miembro de la Junta Directiva. Dicha suspensión será con goce de salario, al no comprobarse la falta será restituido, pagándole la Municipalidad los salarios caídos.
- E- La Municipalidad únicamente podrá despedir cuando el Trabajador (a) incurra en las causales previstas en el artículo 81 y concordantes del Código de Trabajo, igualmente de conformidad con los artículos 146 y 151 del Código Municipal.
- F- La Municipalidad se compromete a tratar con los representantes del Sindicato, los problemas y gestiones de índole económica y social que se le plantee. Tanto el señor Alcalde Municipal como el Concejo, debe brindar la oportunidad de exponer las situaciones o problemas y tratará de resolverlos en un período no mayor de 15 días naturales, los puntos que se le hayan planteado y en caso de conflicto se le pasará a la Junta de Relaciones Laborales.
- G- La Municipalidad garantiza mantener una política de libertad Sindical, de igual forma garantiza mantener una libre sindicalización de todos los Trabajadores, para lo cual no

ejercerá represalias, presiones, promesas, ni halagos para que los Trabajadores se desafilien del Sindicato o tendiente a coartar la acción Sindical.

- H- Con el objeto de tratar asuntos relacionados con esta Convención Colectiva, estudio de la relación laboral y otros asuntos análogos, podría celebrar los dirigentes Sindicales reuniones o Asambleas con los Trabajadores, para cuyo efecto deberán solicitar permiso respectivo. Dicho permiso se solicitará con 24 horas de antelación a la actividad, para efectos anteriores se utilizará la última hora de labores ordinarias y sin suspensión de la atención al público.
- I- La Municipalidad en cuanto a sus actividades Sindicales se refiere, mantendrá y respetará el derecho a los Dirigentes Sindicales, que sean empleados de la Municipalidad a circular libremente por sus propiedades y Centros de Trabajo. Aquellos que no sean Trabajadores de la Municipalidad, solicitarán el permiso respectivo al señor Alcalde Municipal, esto con el objeto de verificar y constatar el estricto cumplimiento de lo pactado y de las Leyes Laborales.
- J- Los Dirigentes del Sindicato, así como los representantes de la Municipalidad, se comprometen a guardarse las consideraciones debidas mutuamente, así como prestar todas las facilidades necesarias para mejor desempeño de sus funciones.
- K- La Municipalidad girará instrucciones a sus representantes para que no efectúen propaganda en contra de las asistencias de los Trabajadores a las Asambleas Sindicales obligatorias para ellos.

CLAUSULA CUARTA:

JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Crease la Junta de Relaciones Laborales que procurará como principales cometidos las buenas relaciones entre los Miembros del Sindicato y la Municipalidad, afín de que ésta como aquél laboren en beneficio de ambos y por consiguiente también de la Comunidad.

La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por dos Miembros del Concejo Municipal y dos Miembros que serán electos por el Sindicato que ahora pacta.

La Junta de Relaciones Laborales deberá nombrarse cada dos años, plazo que comenzará a regir del próximo Primero de Enero de 2011 y concluyendo su Primer Periodo el Treinta y uno de Diciembre de 2012.

SON ATRIBUCIONES DE LA REFERIDA JUNTA.

- A- Conocerá de todas las diferencias que surjan entre los Trabajadores de la Municipalidad de Liberia Gte, relativa a sueldos, jornadas de Trabajo, Ofensas, Injurias, o Calumnias, para evitar un procedimiento Judicial, daños en los bienes tanto del Trabajador como del Municipio y cualquier otro hecho que por naturaleza no constituya un ilícito de competencia de los Tribunales de Justicia.
- B- Para conocer y tramitar un asunto que haya sido sometido a su decisión, tendrán la potestad de recabar información en todas las dependencias u oficinas de la Municipalidad, para lo cual todos los Empleados y Jefes de Sección serian obligados brindar la colaboración pertinente, bajo juramento.

- C- Así mismo en el cumplimiento de sus funciones podrán tanto los Miembros del Sindicato como el Concejo hacerse acompañar de sus respectivos Asesores, pudiendo estos participar en las deliberaciones con voz pero sin voto.
- D- En las resoluciones referentes a gestiones de despido y sanciones que se toman conforme al artículo 141 y siguiente del Código Municipal y Reglamento Interior de Trabajo, deberá oírse el criterio de la Junta de Relaciones Laborales.
- E- La Junta de Relaciones Laborales para conocer de un caso en particular exigirá la elaboración de un expediente, y por recibido tendrá un plazo improrrogable de 5 días hábiles para dictar la resolución que proceda, la cual deberá ser notificado al Trabajador o Trabajadores interesados, al Sindicato, al Alcalde Municipal o Sección de Personal, así como al Concejo Municipal.
- F- Las resoluciones que por unanimidad de votos tomare la Junta de Relaciones Laborales que interesen al Trabajador, o Trabajadores, al Sindicato, así como al Alcalde Municipal o bien a la Sección de Personal, tendrá carácter vinculante y apelable. En el supuesto caso de que esas resoluciones no obtuvieran la unanimidad, el expediente pasará al Alcalde Municipal, quien tendrá un plazo improrrogable de 3 días hábiles para resolver el caso, todo sin perjuicio de los derechos que le asiste al Trabajador para reclamarlos, ante los Tribunales de Trabajo, conforme al artículo # 154 y siguientes del Código Municipal y el Reglamento Interior de Trabajo.

CLAUSULA QUINTA:

BENEFICIOS SOCIALES Y MATERIALES.

- A- Por incapacidad extendida por la C.C.S.S. la Municipalidad pagará durante los cuatro primeros días un 100 % de salario. Del quinto día en adelante, la diferencia con respecto a lo que establece la C.C.S.S. hasta completar el 100 % de salario previa presentación de documento comprobatorio.
- B- La Municipalidad cancelará al Trabajador el faltante del salario en caso de incapacidad del I.N.S. hasta completar el 100 % del mismo, previa presentación de documento comprobatorio de pago y boleta de alta.
- C- Por incapacidad a consecuencia del embarazo a la Madre Trabajadora se le otorgará además de lo estipulado en el Código de Trabajo, (incapacidad de 4 meses) dos horas diarias en los 6 (seis) meses de lactancia, a conveniencia con el Alcalde Municipal.
- D- La Municipalidad destinará dentro de la primer modificación de cada año la suma de \$1.000.000.00 para la adquisición de útiles escolares para primaria, secundaria y universitaria, que será distribuido entre los hijos de los empleados siempre y cuando se encuentren estudiando, mediante documento previo. La distribución se hará al inicio de cada curso lectivo y estará a cargo de una Comisión formada por el Sindicato y Alcalde Municipal. El Sindicato presentará la lista de nombre y útiles a la Comisión antes mencionada.
- E- La Municipalidad concederá ocho días calendario al Trabajador cuando contraiga matrimonio, debidamente comprobado.
- F- Cuatro días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos previamente comprobado.

- G- Por fallecimiento de los Padres, hijos, cónyuge del empleado, la Municipalidad concederá permiso de ocho días con goce de salario, y un día con goce de salario en caso de abuelos, en caso de hermanos ajustarse a lo que indica el código municipal, los demás familiares no incluidos en lo anterior quedará a criterio del Alcalde Municipal. En caso que los funerales fueran en lugar alejado de la zona o en sitio de difícil acceso se le podrá conceder unos días más sin goce de salario, quedando a criterio del Alcalde Municipal los días subsiguientes, previa presentación de documento comprobatorio.
- H- Por nacimiento de un hijo, tres días hábiles al Padre, previo documento comprobatorio.
- I- Permiso con goce de salario para atender diligencias, juicios, citas judiciales, y /o consultas médicas, se incluye a los Padres, cónyuge, e hijos el tiempo necesario, bajo previo documento probatorio y presentarlo al Jefe Inmediato, luego hacer del conocimiento del Departamento de Recursos Humanos..
- J- A los empleados que por accidente laboral les prescriban las autoridades médicas de la C.C.S.S. e I.N.S, en su totalidad y a los empleados que por condición de salud les prescriban las autoridades médicas de la C.C.S.S., prótesis dental removibles, la Municipalidad asumirá el pago del 100 % del valor, aparatos ortopédicos u anteojos, la Municipalidad asumirá el pago del 75 % del valor de que le corresponda al trabajador, para lo cual la Municipalidad incluirá dentro del presupuesto ¢ 1.000.000.00. El trabajador gestionará el pago en un plazo de 30 días contados a partir del momento de expedida la receta, la no presentación de ese cobro dentro del plazo fijado, hará que ese derecho caduque, este beneficio se otorgará máximo una vez por año y su renovación se hará previa justificación médica.
- K- Por fallecimiento del Trabajador, padres, cónyuge e hijos del Trabajador, la Municipalidad otorgará una parcela por una sola vez en el Cementerio Municipal siempre y cuando sea Empleado Municipal; además con la ayuda de materiales para construcción del nicho. Tanto la Municipalidad como el Sindicato se comprometen a hacer los estudios, para un fondo de mutualidad, y la suscripción de una póliza de riesgos colectiva con el I.N.S.
- L- La Municipalidad se compromete a establecer un horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 am a 4:00 pm con un descanso de 1.00 hora para almorzar, para todos los empleados administrativos, además contarán con 15 minutos a media mañana y 15.00 minutos a media tarde para un café. En el caso de los Jefes de Departamentos 1,30 horas de Almuerzo ya que gozan de confianza y a ellos no se les cancelan horas extras.
- M- Para los Empleados de campo el horario de trabajo será.
- 1- Para los de Aseo de Vías y Recolección de basura de 6:00 am a 2:00 pm, con 60 minutos para almorzar y el día sábado de 6:00 am a 10:00 am.
 - 2- Para los de Mantenimiento de calles y Caminos y Conservación de Edificios de 6:00 am a 3:00 pm. de Lunes a Jueves y los Viernes de 6:00 am. a 2:00 pm. con 60 minutos de almuerzo diariamente.
- N- La Municipalidad incluirá todos los años dentro de su presupuesto una partida de ¢ 1.000.000.00 para la Celebración del Día del Trabajador Municipal y del Régimen Municipal, el día 31 de Agosto con todos los Servidores de la Institución y Concejo Municipal.-.
- Ñ- La Municipalidad destinará hasta un 50 % del número de becas que otorga por año para adjudicarlos bajo previo estudio de la Comisión de Asuntos Sociales a hijos de los.

Trabajadores Municipales, que cursen estudios primarios, secundarios y universitarios, siempre y cuando obtengan notas satisfactorias.-

- O- La Municipalidad efectuará el pago de horas extras al trabajador que las labore.
- P- Para los efectos de cálculos del aguinaldo, cuando un trabajador sea incapacitado ya sea por la Caja Costarricense de Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros, la Municipalidad tomará en cuenta lo pagado por esas instituciones para realizar los citados cálculos, y hará los ajustes necesarios de tal forma que el empleado reciba el aguinaldo completo.
- Q- La Municipalidad pagará el costo de las licencias a todos aquellos trabajadores que estén laborando en propiedad para la Institución, tales como chofer y que por una u otra razón les es necesario renovar su licencia para la continuación de sus labores en la Municipalidad, el pago se hará por la licencia a utilizar en sus labores asignadas.

CLAUSULA SEXTA:

SEGURIDAD E HIGIENE Y EQUIPO DE TRABAJO.

A partir de la firma de la presente Convención, la Municipalidad pondrá en ejecución el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, decreto # 1 del 02 de Enero de 1967 y principalmente a lo que se refiere a ésta rama laboral.

Todos los empleados Municipales están obligados a presentarse a laborar:

- 1- Debidamente uniformados, aseados, con buen corte de pelo, afeitados diariamente y con una impecable presentación personal de acuerdo a su trabajo.
- 2- Todo empleado cuidará de su aseo personal.
- 3- Protegerá y cuidará todos los implementos de seguridad e higiene entregados por la Municipalidad.
- 4- Prolongará al máximo sus uniformes, zapatos, portafolios y todo equipo de seguridad otorgado para ejercer sus labores.

La Municipalidad dotará a sus trabajadores de los siguientes implementos:

a- Peones de Sanidad:

Dos uniformes, dos pares de zapatos, una capa impermeables (tipo que usan los funcionarios del ICE) y los guantes necesarios por año de buena calidad.

b- Guardas y Bodegueros:

Dos uniformes, dos pares de zapatos, capa impermeable.

c- Conserjes o Encargado de Aseo.

Dos uniformes, dos pares de zapatos, capa impermeable.

- d- Cuadrillas de Mantenimiento de Edificios y Caminos: Dos uniformes, dos pares de zapatos, capa impermeable y el equipo necesario para desarrollar mejor sus actividades.
- e- Los empleados que requieran de algún equipo especial, tales como: mascarillas, anteojos, cascos etc. La Municipalidad se los proporcionará y todos los implementos serán de óptima calidad.
- f- La Municipalidad proporcionará a los empleados administrativos dos uniformes por año, a los Inspectores, notificadores dos uniformes, dos pares de zapatos, capa impermeable por año.
- g- La Municipalidad pagará el deducible que cobra el I.N.S. en caso de accidente de circulación en vehículos Municipales, al respectivo chofer designado, salvo que se compruebe imprudencia del chofer.
- h- También tendrán los mismos derechos aquí pactados en la convención colectiva todos los funcionarios Interinos que laboren para la Institución por más de tres meses en las diferentes funciones.

CLAUSULA SETIMA.

DE LA VIVIENDA.

- A.- Según lo establecido en la Ley # 11284-6 del Reglamento de la Ley del Plan Municipal de Desarrollo Urbano, La Municipalidad mediante esta Ley dará ayuda a los trabajadores que posean lotes y no puedan construir o reparar y ampliar su casa de habitación, haciendo un estudio entre las partes para comprobar la existencia de la necesidad.
- B.- La Municipalidad se compromete a cobrar por el pago de impuesto de construcción a todos los empleados que procedan a construir, reparar o ampliar su casa de habitación un 0.05%, quedan excluidos de estos los empleados que construyan casas para alquilar.
- C.- Cuando la Municipalidad desarrolle o participe en proyectos de vivienda, incluirá a aquellos empleados carentes de lotes y vivienda mediante un estudio de la Comisión de Sociales.

CLAUSULA OCTAVA.

CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se instituye la Carrera Administrativa Municipal, rectora de los nombramientos, ascensos y en general de todos los movimientos de personal de la Municipalidad.

La Municipalidad deberá de tener un escalafón aprobado por la Contraloría General de la República, que venga a garantizar la carrera profesional de los empleados, su inamovilidad de sus años, por las partes aquí pactantes.

El término escalafón debe de entenderse como: Las normas que rigen la Administración del Personal. Los factores que deben de tomarse en cuenta para la adjudicación de las plazas o ascensos que la Municipalidad declare vacantes son los siguientes:

- a.- Experiencia.
- b.- Capacidad.
- c.- Estudios.
- d.- Puntualidad.
- e.- Antigüedad.

La ejecución de estos factores debe darse en el orden citado y en cualquier plaza o ascenso que se trate, salvo aquellos que sean del resorte del Concejo Municipal. El Sindicato deberá de elaborar normativas de evaluación que sean coherentes y acorde al escalafón Municipal, buscando detectar las capacidades potenciales de los empleados y verificar su Currículo Vitae.

Deberá elaborar un informe pormenorizado sobre todo aspirante a ascenso o promoción. Dicho ascenso o promoción será promovido cumpliendo las necesidades Municipales y en ciertos casos sugeridos por el Sindicato.

CLAUSULA NOVENA:

DE LAS PRESTACIONES.

El trabajador que quiera dar por terminado su contrato de trabajo, recibirá una suma de dinero como cesantía, en razón de un mes de salario por cada uno de los años de servicio prestado a la Institución sin límites de años servidos, además la Municipalidad, incluirá todos los años una partida dentro del presupuesto, para el pago de prestaciones de los trabajadores que están pronto a la jubilación con la idea de agilizar el pago lo más pronto posible, este plazo no puede ser mayor a treinta días después de haber puesto la renuncia el funcionario.

Los servidores que tengan tiempo anterior laborado en la Institución y que por razones voluntarias hayan cesado en sus funciones sin cobrar el beneficio de la cesantía y que posteriormente hayan ingresado de nuevo, la Municipalidad le reconocerá el tiempo anterior servido, en caso que por circunstancias especiales se les tenga que liquidar el auxilio de cesantía, es decir que para la liquidación de ésta se tomarán en cuenta los años servidos como un solo récord. Lo anterior será por sola una vez, dicho pago será completo, en un plazo máximo de 60 días. Además de igual manera se incluirá una partida en el siguiente presupuesto extraordinario para el pago de anualidades de cualquier funcionario que venga a laborar a la municipalidad procedente de otra Institución Pública.

CLAUSULA DECIMA:

DE LAS VACACIONES Y FERIADOS.

En adelante las vacaciones de la Institución se fijarán de la siguiente manera:

- | | | |
|----|-----------------------------|------------------|
| a- | De un año a cuatro años. | 15 días hábiles. |
| b- | De cinco años a nueve años. | 22 días hábiles. |
| c- | De diez años en adelante. | 30 días hábiles. |

Las vacaciones trabajadas se pagarán conforme al salario devengado al momento de recibir las, las mismas se harán efectivas cinco días hábiles después de su inicio. Los días festivos del Cantón Central de Liberia Gite, se darán como días de asueto para los trabajadores de la Municipalidad (Fiestas Cívicas.) Pagándole jornada doble el tiempo que laboren.

CLAUSULA DECIMA PRIMERA:

DE LA RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO.

- a.- A todos los empleados involucrados en el Convenio Colectivo y Asociados al Sindicato, estarán vinculados, a la estrategia operacional, la cual será elaborada por la Municipalidad, en un termino de seis meses, después de firmado este convenio, previa aprobación de ambas partes. Comprometiéndose a respetarla, enriquecerla y conservarla, para lo cual el Sindicato elaborará sus normativas y procesos sancionarios dentro de sus estatutos internos en un término de seis meses, después de aprobadas dicha estrategia operacional.
- b.- La estrategia operacional será una estructura filosófica, permanente y consistente. Permitiendo dar el marco apropiado que justifique todas las acciones y reacciones de la Municipalidad y permita obtener una continuidad perpetua de sus labores y finalidades. Dando toda una conciencia de obligatoriedad hacia el Patrono y el Sindicato en todo momento y lugar (en el tiempo y el espacio).
- c.- Dentro de la estrategia Operacional se resaltarán:
- 1.- La eficiencia laboral, transformándose en un normal accionar integralmente de los empleados, buscando obtener una operación de equipo con objetivos y meta realistas y objetivas, que permitan resolver y concluir exitosamente todas las operaciones laborales a efectuarse o efectuadas.
 - 2.- La eficacia o momento preciso y concreto a efectuar una labor, se retomará como accionar normal de toda labor municipal.
 - 3.- La calidad laboral, será permanente factor de trabajo provocando en el empleado un orgullo de sus funciones y que pueda ser reconocido a través de ello y en caso de relevancia sancionados o estimulados públicamente.
 - 4.- Siendo de hecho, la Municipalidad una Institución con grandes rasgos políticos, debe incorporarse todo un sistema normativo que establezca cuales serán las actitudes del personal con los regidores de turno, ajeno a su militancia partidista.
Dichas normativas estarán en la estrategia operacional y serán de mutuo acuerdo y aprobación.
 - 5.- Deberá definir, resaltar y reglamentar, la estrategia operacional, todo un sistema ético y moral, donde se homogenicen los comportamientos de todos los empleados, tanto dentro como fuera de sus labores. Acatando de hecho al ser Servidores Públicos y al Servicio de la Comunidad, donde interactúan y se relacionan.

- 6.- Toda actuación de cualquier índole que no acate u obedezca en forma fiel la estrategia operacional debidamente comprobado por ambas partes, será sancionado públicamente en las actas Municipales.
- 7.- En forma contraria, toda acción o acciones, que ejemplaricen a un servidor Municipal, deberá ser resaltado públicamente en las actas municipales, en el informe del Alcalde Municipal, previa consulta y análisis de la Comisión de Sociales.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA:

DE LA CAPACITACION.

- A.- El Alcalde Municipal y el Concejo destinarán fondos presupuestarios anualmente para cursos, charlas y seminarios de motivación y capacitación laboral. Dichos eventos se efectuarán fuera de horas laborales, o en el tiempo que la Institución correspondiente los imparta y serán vinculante para todo los empleados escogidos. La asistencia y aprobación en dichos eventos de capacitaciones, formará parte de su escala curricular, haciéndolos propensos a ascensos, o reconocimientos económicos previa evaluación de ellos.
- B.- El Alcalde Municipal y el Concejo incluirán a los dependientes comprobados de todo trabajador, en el proceso de capacitación integral que dicha Municipalidad efectúe. El Objetivo será dignificar a la familia y consolidarse su trayectoria futura en el plano socioeconómico, en igual de condiciones se le dará prioridad a las conyugue y sus hijos dependiente del funcionario Municipal, que se incluya al área Social y que dos veces al año se den charlas de motivación General a todos los Empleados Municipales.

CLAUSULA DECIMA TERCERA:

DE LAS RELACIONES PÚBLICAS.

- A.- Todo empleado Municipal, servidor público de hecho y por derecho, debe registrarse por conceptos claros y precisos en sus relaciones con la ciudadanía o municipales del Cantón.
- B.- Cualquier queja comprobable, de usuarios o beneficiarios, hacia cualquier empleado municipal, será causal de amonestación escrita y su reincidencia se ajustarán al Código de Trabajo y Código Municipal y Reglamento Autónomo de Organización de Servicios de la Municipalidad de Liberia. Previo estudio de la Sección de Contraloría de Servicios y de la Junta de Relaciones Laborales.
- C.- La comprobación de excelentes relaciones públicas de un departamento o cualquier servidor público de esta Municipalidad, debe ser reconocido en las actas del Concejo Municipal.

CLAUSULA DECIMA CUARTA:**DE LA OBLIGATORIEDAD PRESUPUESTARIA.**

La Municipalidad estará obligada a incluir dentro de su presupuesto los gastos económicos incluidos en esta Convención.

CLAUSULA DECIMA QUINTA:**DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**MODELO DE REGLAMENTO INTERNO PARA EL TRAMITE DE
DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1: De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en esta (EMPRESA, NEGOCIO, ORGANIZACION, ETC.) se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales. (AGREGAR: "y de docencia", CUANDO SE TRATE DE UN CENTRO EDUCATIVO)

Se aplicará en relaciones de Jerarquía o autoridad (Jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior (de subordinado a Jefe) y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo (clientes a trabajadores).

ARTICULO 2: Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

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

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

ARTICULO 3: El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

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

DISPOSICIONES SOBRE EL DENUNCIANTE

ARTICULO 4: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones según el Código Penal.

ARTICULO 5: Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono o la patrona tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

ARTICULO 6: El incumplimiento del procedimiento descrito en este reglamento por parte de la persona trabajadora, constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, tal como lo disponen los artículos 15 y 17 de la Ley 7476 reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010.

ARTICULO 7: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, el patrono está obligado a mantener en este centro de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran aquí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Asimismo deberá mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476 y sus reformas.

ARTICULO 8: Esta Municipalidad de Liberia, se compromete a divulgar el contenido de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

DISPOSICIONES PROCEDIMENTALES

ARTICULO 9:

La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento laboral serán presentadas ante una Comisión Investigadora Permanente –en adelante la Comisión- integrada preferiblemente por tres personas propietarias y 3 suplentes elegidas por el patrono, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta. El patrono deberá velar porque la comisión investigadora mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Los nombres, apellidos y forma de localización de las personas designadas por el patrono para integrar dicha Comisión Investigadora deberán ser comunicadas al personal y al público en general mediante una circular que se colocará en lugares visibles del centro de trabajo.

lidad
 Cuando la denuncia sea contra el máximo jerarca o máximo cargo o alcalde de la Municipal de Liberia, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 10: El trabajador o trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento y acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Comisión ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante. Las personas trabajadoras mayores de quince años pero menores de dieciocho, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente. En caso que la denuncia sea contra alguno de los miembros de la Comisión, éste será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

ARTICULO 11: Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la Ley.

Asimismo la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

ARTICULO 12: Tomada la declaración de la persona que denuncia, la Comisión procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante.

Previo a su declaración, a cada persona testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

ARTICULO 13:

Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, está prohibido expresamente considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al patrono o representante competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

ARTICULO 15:

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por el Patrono atendiendo a la duración del proceso.

La resolución del superior carecerá de recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTICULO 16: Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al patrono o a la patrona recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

Si se trata del patrono, de la patrona o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.

ARTICULO 17 El plazo para interponer la denuncia es de dos años que se computarán a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

ARTICULO 18: Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTICULO 19: Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No. 7476 de repetida cita.

ARTICULO 20: Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, el patrono será responsable de comunicar al denunciante las resultas del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de que el patrono fue informado del estudio elaborado por la Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 21:

En las contrataciones outsourcing que tenga la (EMPRESA, NEGOCIO, ORGANIZACION, ETC.), se incluirán reglas dentro de dicha contratación con la Empresa externa que se trate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

ARTICULO 22: El presente instrumento normativo ha sido reconocido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos mediante el oficio DAJ- de de 2010, de conformidad con el artículo 20 de la Ley No.7476 y sus reformas.

ARTICULO 23: Para todo lo que no se regule en este Capítulo, se aplicará la Ley No.7476 y sus reformas.

CLAUSULA DECIMA SEXTA:

DURACIÓN DE LA CONVENCION:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, rige a partir del 14 de febrero del 2012, fecha en que fue firmada la misma y por un período de 2 (dos) años. Las partes se comprometen a negociar una nueva convención una vez vencida la presente. No obstante, si ambas partes están de mutuo acuerdo se podría renovar la que está en vigencia actualmente y quedará automáticamente prorrogada si alguna de las partes no la denuncia.

Las mejoras realizadas a la presente Convención Colectiva, fueron aprobadas en Sesión Ordinaria # 19-2011 celebrada el día 09 de Mayo del 2011 que dice: Acuerdo # 04-05-2011 La Comisión de Gobierno y Administración le recomienda al Concejo Municipal autorizar a la Administración para que firme la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad con la Unión de Trabajadores Municipales de la Provincia de Guanacaste (UTRAMUG) Dos votos positivos de los regidores Elena Sotela Salas y Alvaro Rosales G.

Acuerdo:

EL CONCEJO MUNICIPAL DE LIBERIA ACUERDA: APROBAR EL ACTA # 04-2011 DEL INFORME DE LA COMISION DE GOBIERNO Y ADMINISTRACION Y SUS ACUERDOS.

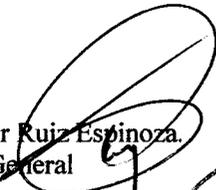
DEFINITIVAMENTE APROBADO POR 7 VOTOS POSITIVOS DE LOS REGIDORES EUGENIO ROMAN, ELENA SOTELA, ALVARO ROSALES, MARIO BALDIOCEDA, DENNIS BALTODANO, MAYELA GARCIA Y ELIECER ROBLES.

En fe de lo anterior firmamos en la Ciudad de Liberia Guanacaste, a los 14 días del Mes de Febrero del año 2012.

POR MUNICIPALIDAD DE LIBERIA.


Prof: Luis Gerardo Castañeda Díaz
Alcalde Municipal


MUNICIPALIDAD DE LIBERIA
ALCALDE


Salvador Ruiz Espinoza
Secretario General

cc. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

