

DRT-019-2015

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO. San José a las quince horas del día veintiuno de enero del dos mil dieciséis. Diligencias de homologación y depósito definitivo del documento de Convención Colectiva de Trabajo, suscrito el día veinticinco de agosto del dos mil quince entre la **MUNICIPALIDAD DE LOS CHILES Y LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)**.

RESULTANDO

PRIMERO: Que con fecha veinticinco de agosto del dos mil quince, se suscribió el documento de Convención Colectiva de Trabajo, entre la **MUNICIPALIDAD DE LOS CHILES Y LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)**.

SEGUNDO: Que con fecha dieciséis de octubre del dos mil quince, este Departamento recibió para su estudio y tramitación el referido instrumento convencional.

CONSIDERANDO

PRIMERO: SOBRE LA COMPETENCIA: Que por disposición de los artículos 57, párrafo segundo del Código de Trabajo y 39 inciso d) de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conoce esta dependencia la presente diligencia, **limitando sus competencias a verificar que lo pactado entre partes esté sujeto al resguardo de los mínimos laborales. (Ver DAJ-AE-259-13 de 26 de setiembre de 2013).**

SEGUNDO: Que en virtud de no encontrarse discrepancia entre el documento convenido y la legislación laboral vigente, procede homologar el acuerdo convencional.

POR TANTO

Se homologa el documento de Convención Colectiva de Trabajo, suscrito el día veinticinco de agosto del dos mil quince entre el **MUNICIPALIDAD DE LOS CHILES Y LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS**.

NOTIFIQUESE.-


Lic. Leda Villalobos Villalobos

JEFE

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO



**CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE LOS CHILES**

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO	
Día	16 OCT. 2015
Horas	03:00 p
RECIBIDO POR:	2da. Brindis

0016

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1

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

- a) Para las partes que la suscriben;
- b) Para todos los(las) trabajadores(as) que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad;
- c) Para quienes sean contratadas(os) en el futuro.
- d) Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo los(las) representantes superiores de la Municipalidad, entendidos como tales el(la) Alcalde(sa) y el(la) Vice-Alcalde(sa), además se encuentran excluidos 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.

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

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

ARTÍCULO 2

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

Es representante de la Municipalidad en sus relaciones con ANEP el(la) Alcalde(za) Municipal.

ARTÍCULO 3

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

**CAPÍTULO II
PROTECCION A LOS DERECHOS SINDICALES**

ARTÍCULO 4

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

La Municipalidad garantiza a todos (as) sus trabajadores (as) el libre derecho de sindicalización. Los conflictos que

surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales, esto mediante denuncia escrita debidamente formulada y presentada a la Junta, ya sea en forma personal o por cualquiera con interés legítimo, de ser necesario las partes involucradas se presentaran antes los organismos legales hasta los que se eleve el conflicto.

ARTÍCULO 5

La Municipalidad reconoce a la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) como la entidad sindical representante de las(los) trabajadoras(es). Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda(o) trabajadora(r) de tratar directamente con la Municipalidad asuntos relativos a su interés individual, siempre y cuando no se trate de intereses colectivos.

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

ARTÍCULO 6

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

ARTÍCULO 7

La Municipalidad mantiene su **obligación** de no ejercer represalias contra las(los) trabajadoras(es) que sean candidatas(os) a cargo de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición en el ejercicio de sus funciones, respecto que se extiende más allá del tiempo de vigencia de sus nombramientos, hasta por un periodo de seis meses.

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

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

Si por alguna razón una(un) dirigente sindical fuese despedida(o) o trasladada(o) y los Tribunales de Justicia consideren ilegal su despido o traslado, la Municipalidad la(lo) reintegrará a su puesto anterior reconociéndole todos sus derechos adquiridos y los salarios que hubiese dejado de percibir con los respectivos intereses de mora.

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

ARTÍCULO 8

La Municipalidad facilitará un espacio físico que posea, incluyendo la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, previa solicitud a la administración, cuando la solicitud sea para el préstamo del salón de sesiones, dicha solicitud deberá hacérsele a la secretaria(o) del Concejo Municipal y siempre que no estén comprometidos, para que las(los) afiliadas(os) a ANEP puedan desarrollar sus actividades.

La Municipalidad se compromete a facilitar un local adecuado para la Seccional de ANEP dentro de sus instalaciones, siempre y cuando cuente con el espacio físico suficiente para tal efecto; que reúna las facilidades básicas para la atención de las(los) trabajadoras(es), sea en forma personal o telefónica, además de computadora, teléfono e impresora.

ARTÍCULO 9

Las(los) representantes patronales se comprometen a recibir o bien dar audiencias, con la mayor brevedad posible, a las (los) dirigentes sindicales, siempre que lo soliciten previamente.

Las partes se comprometen a contestar por escrito en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí y a notificarse entre sí y por escrito, en un término no mayor de ocho días hábiles, los cambios que ocurrieren en sus representantes. Todos los asuntos laborales serán tratados por la Municipalidad con las(los) representantes sindicales preferentemente dentro de las horas laborales.

ARTÍCULO 10

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

ARTÍCULO 11

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a dirigentes y afiliadas(os) a ANEP, para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la ANEP, por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana, previa comunicación a la Alcaldía Municipal y al Jefe Inmediato con un mínimo de SETENTA Y DOS HORAS HÁBILES previas al inicio de la actividad. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de los mismos, pero el máximo de permisos no podrá exceder de cinco empleadas(os) por año y de tres trabajadoras (es) a la vez. De igual forma, la suma de todas las licencias otorgadas no podrá exceder un mes al año.

ARTÍCULO 12

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a 7 dirigentes de la Seccional de ANEP para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva Seccional, una vez al mes hasta por un lapso de 4 horas, haciendo la salvedad que la administración de acuerdo a la capacidad operativa, en casos de necesidad, un tanto igual en forma igual en forma extraordinaria, previa solicitud, bajo el marco de buena fe.

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta por ocho horas bisemanales en adicional a el(la) Presidente(a) de la Seccional, o a el(la) directivo(a) de la misma que éste(a) designe cuando sea necesario para atender labores de la organización y atención de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a la ANEP. Para ejercer este derecho la Junta Directiva de la Seccional deberá entregar una planificación trimestral a la Municipalidad.

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

Se establece que los alcances de los artículos once y doce, con relación a las licencias sindicales con goce de salario, se aprobarán siempre y cuando no afecten sensiblemente el servicio público que brinda el municipio.

ARTÍCULO 13

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

En cualquier caso, la administración procederá en contra de las manifestaciones que representen una violación de

esas obligaciones legales o contractuales, con posterioridad y nunca estableciendo limitaciones unilaterales administrativas previas a la libertad de expresión, que puedan poner en peligro su adecuado ejercicio. Así mismo, La Municipalidad reconoce el derecho de las(os) dirigentes de ANEP, de su Seccional en La Municipalidad o de sus delegadas(os) de ingresar a todos los departamentos de la institución, previa identificación como tales y dentro de la jornada de trabajo, con el objeto de realizar tareas propias de la actividad sindical y comprobar el fiel cumplimiento de la Convención, leyes y reglamentos conexos o atinentes; con excepción de la Alcaldía y la Auditoría por sus propias características, y aquellas oficinas en las que se esté brindando atención al público, para lo cual se requerirá la autorización correspondiente.

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

ARTÍCULO 14

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la(el) trabajadora(or), las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ANEP. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la cuenta del sindicato mediante cheque o depósito. La Institución se compromete a remitir a solicitud de ANEP, un desglose con la lista de las(los) afiliadas(os).

ARTÍCULO 15

La Municipalidad permitirá que en cada edificio, la ANEP o su Seccional en La Municipalidad, mantengan tableros para la colocación de boletines. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán contener material ofensivo o de lo contrario se eliminará el comunicado, sin perjuicio de que la parte ofendida tome las medidas legales correspondientes.

Cada comunicado emitido debe contener la firma responsable por parte de la seccional de la ANEP.

CAPÍTULO III DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

ARTÍCULO 16

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

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

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

ARTÍCULO 17

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

ARTÍCULO 18

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

a) En caso de reestructuración por falta de recursos presupuestarios, previo estudio técnico y aprobación del proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia.

b) Por reestructuración, para conseguir una más eficiente y económica organización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de las(os) empleadas(os) del departamento o unidad respectiva y se realice de conformidad con la ley.

c) En los dos casos anteriores, se desarrollará una consulta permanente durante las diversas etapas del proceso de reestructuración, a los (las) trabajadores(as) y a la ANEP. La Junta de Relaciones Laborales se mantendrá informada del proceso y participará en el mismo de forma activa e incidente en el transcurso de la acción que se esté realizando.

d) En mutuo acuerdo entre el trabajador y la Municipalidad, existiendo como actor definitorio en caso de conflicto la Junta de Relaciones Laborales en un plazo no mayor a SESENTA DIAS NATURALES.

ARTICULO 19

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

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

ARTICULO 20

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

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

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

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

ARTICULO 21

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de aquellos(as) trabajadores(as) que cesaron en sus funciones en un solo pago, para ser cancelado en la brevedad posible o bien y a mas tardar en el periodo presupuestario ordinario siguiente al año en que se da el cese.

CAPÍTULO III DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 22

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

a) El quórum se formará con la mitad más uno del total de los(las) miembros. La asistencia de los(las) miembros de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria.

b) La Junta quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva y sesionará ordinariamente cada quince días en la Municipalidad y extraordinariamente cuando el(la) Presidente(a) o cuatro miembros lo convoquen. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos deberá convocarse 24 horas antes y remitirse la información respectiva.

c) Los(las) miembros de la Junta de Relaciones Laborales serán nombrados(as) directamente por ANEP, y por la Municipalidad y durarán en sus cargos un año, pudiendo ser reelectos(as) o removidos(as) en cualquier momento por quién los(las) haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de dos asesores(as), cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente.

d) La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses. El(La) Presidente(a) se elegirá por la parte que corresponda, durante la primera sesión del período. El primer período de Presidencia le corresponderá a la Municipalidad. La presidencia dirigirá los debates, convocará a sesiones extraordinarias y firmará a nombre de la Junta lo correspondiente. La presidencia no tendrá voto de calidad. La vicepresidencia le corresponderá a la parte que no ostente la presidencia y entrará en funciones en ausencia temporal o permanente de la Presidencia.

e) La Municipalidad facilitará los medios necesarios para que la Junta de Relaciones Laborales pueda investigar en el terreno de los hechos, de las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se suscitan o puedan suscitarse en la Municipalidad;

f) Las sesiones se realizarán en horas hábiles de labores, para lo cual la Municipalidad deberá garantizar todas las facilidades que sean necesarias a sus integrantes, así como a cualquier otra persona trabajadora que deba asistir a sus sesiones. La Municipalidad sufragará los gastos en que se incurran.

g) La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará la Municipalidad, para lo cual dotará de un espacio físico, privado y del apoyo de una(un) Secretaria(o), para la realización de las tareas propias de la Junta. Así mismo la Municipalidad proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento. Excepcionalmente podrá sesionar en lugar distinto cuando sea estrictamente necesario.

h) La Junta sesionará con un máximo de cinco sesiones al mes.

i) Las reuniones serán convocadas con no menos de veinticuatro horas de anticipación.

j) De las sesiones de la Junta se llevarán actas, las cuales deberán ser firmadas por la Presidencia y el(la) Secretario(a) y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los(las) miembros presentes. Las actas serán levantadas por el(la) Secretario(a) y serán enviadas a sus miembros, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otras cosas:

- I. Asistencia de los(las) miembros
- II. Orden del día
- III. Temas tratados
- IV. Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas
- V. Votos salvados cuando existieren
- VI. Cualquier otro que se estime necesario indicar

k) La Junta emitirá en un plazo de 60 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual solamente podrá ser modificado por la mayoría calificada de dos terceras partes de sus integrantes.

ARTICULO 23

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

ARTICULO 24

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

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

ARTICULO 25

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

ARTICULO 26

El procedimiento en materia no disciplinaria será el siguiente:

- a) Las personas interesadas deberán gestionar por escrito, fundamentando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando así lo decida la Junta, podrá solicitar la presencia de el(la) trabajador(a) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la Municipalidad toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.
- b) Podrá conocer la Junta de los reclamos que formulen los(las) trabajadores(as) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo; de los resultados de los concursos internos; sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para los(las) trabajadores(as); de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones en caso de que existieran;
- c) También podrá conocer de las acciones relacionadas con el régimen personal, que modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio del(a) trabajador(a).
- d) Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de los(las) trabajadores(as), para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.
- e) También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen la comisión de una falta. La Junta conocerá las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes de la Convención. En todos estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y los(las) trabajadores(as);
- f) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Municipalidad o la ANEP, le sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico.
- g) Durante la tramitación de estos procedimientos, todas las peticiones que analice quedarán suspendidos en cuanto a su aplicación. Dicha suspensión no podrá exceder de un plazo máximo de cinco días hábiles.
- h) En todos los anteriores supuestos la intervención deberá producirse antes de que el asunto llegue a conocimiento del Concejo Municipal por medio de un recurso de apelación.
- i) La Junta de Relaciones Laborales divulgará 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(las) trabajadores(as) de este municipio.
- j) Atender oportunamente las situaciones comprendidas en el Capítulo II, Artículo 18, inciso d, de esta convención colectiva.

ARTICULO 27

El procedimiento en materia disciplinaria se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de conflictos, antes que la imposición de una sanción.
- b) La Junta de Relaciones Laborales dentro de sus facultades y atribuciones deberá conocer de toda sanción

disciplinaria, inclusive el despido, que se pretenda aplicar a los(las) trabajadores(as) de la Municipalidad, a excepción de las amonestaciones verbales o escritas. Tampoco conocerá de la materia disciplinaria referida a el(la) Alcalde(sa).

- c) Para tal efecto la Junta de Relaciones Laborales velará porque la Municipalidad cumpla con el debido proceso, a saber: La Municipalidad deberá notificar a la(el) trabajadora(r) de la intención de sanción o despido, la(el) cual contará con una audiencia de cinco días para presentar su descargo ante el órgano del debido proceso correspondiente. Dentro de los cinco días siguientes a la recepción de las pruebas, la(el) trabajadora(r) podrá solicitar la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, la cual analizará el asunto, concediendo una audiencia a la persona trabajadora y rendirá un informe de previo al dictado de la resolución final, en la cual recomendará lo que estime pertinente, todo lo cual deberá ser realizado en un plazo no mayor de ocho días hábiles contados a partir de la solicitud de su intervención. Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios, suspensiones o despidos que se hagan de su conocimiento tendrán carácter recomendativo por simple mayoría.
- d) Se deberá garantizar el derecho a la defensa. para lo cual se brindarán la oportunidad y los plazos requeridos para preparar la alegación, el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate, el derecho a ser oída(o), la oportunidad de la(el) interesada(o) para presentar sus argumentos, el derecho a la audiencia, a producir pruebas pertinentes y, en caso de la testimonial, a repreguntar a las(los) testigos(os), el cumplimiento de la fundamentación y motivación de los actos administrativos.
- e) La(el) trabajadora(r) podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), o por una(un) dirigente sindical de su elección.
- f) En materia de sanciones disciplinarias y despidos, la Junta deberá resolver en un plazo máximo de quince días hábiles. De agotarse el mencionado plazo sin existir resolución final, la Junta cesará su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los(las) representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que en tal caso se interrumpa el plazo de prescripción establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo.
- g) La resolución final que establezca una sanción por parte de la Municipalidad, será recurrible ante el(la) Juez(a) de Trabajo que corresponda dentro del término que señala el Código Municipal y el Código de Trabajo.
- h) Si el(la) Juez(a) de Trabajo, declara ilegal o nulo el despido, el(la) trabajador(a) que hubiere sido despedido(a) deberá ser reinstalado(a) en su puesto con los mismos derechos y obligaciones que el(ella) mismo(a) tenía al momento del despido. Además de lo anterior, la Municipalidad, deberá reconocer a favor de el(la) trabajador(a), todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido y hasta la efectiva reinstalación en el cargo, además de los intereses comunes que puedan darse. En este caso la(el) trabajadora(r) podrá optar por el pago de las prestaciones, en cuyo caso las mismas se liquidarán de conformidad con lo dispuesto por esta Convención.

CAPÍTULO IV DEL ACOSO LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 28

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

ARTICULO 29

Entre otras, son manifestaciones del hostigamiento psicológico las siguientes:

- a) Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación, deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la persona ofendida en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) Descrédito: destrucción de la reputación de la persona ofendida, por medio de rumores, falsedades, alusiones ofensivas a su persona o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito frente al resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.
- d) Impedir o dificultar el trabajo: Obstáculos al desarrollo profesional de la persona ofendida, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la persona; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la

invisibilización de los logros en el trabajo.

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

ARTICULO 30

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

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

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

ARTICULO 31

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

ARTÍCULO 32

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

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

ARTICULO 33

Cuando una persona trabajadora de la Municipalidad lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual o psicológico del cual haya sido objeto. La Municipalidad procurará brindar todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del hostigamiento sexual o psicológico en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El inicio de un procedimiento disciplinario que investigue la denuncia por hostigamiento sexual o psicológico, no excluye el derecho de las(los) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 34

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

ARTÍCULO 35

La(el) funcionaria(o) que se considere afectado por acoso u hostigamiento sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos (**al no existir en la municipalidad este departamento, esta tarea recaerá en la alcaldesa ó alcalde municipal**), la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicha Área, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de esta a el(la) Alcalde(za), indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar.

ARTÍCULO 36

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

ARTÍCULO 37

La persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual, o haya comparecido como testiga(o)

de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su empleo.

ARTÍCULO 38

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

ARTÍCULO 39

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

CAPÍTULO V SALUD OCUPACIONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 40

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

- a) La seguridad y la higiene en el trabajo
- b) La regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro la salud, seguridad o moral.
- c) La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales y las vacaciones.
- d) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años.
- e) La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
- f) La atención médica con visión integral de la salud y perspectiva de género en forma regular a sus funcionarias(os), mediante médica(o) general de empresa y ginecóloga(o), en convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones.
- g) El acceso a la jubilación y la protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
- h) La protección de la maternidad y el parto.
- i) La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social de la(el) trabajadora(r), así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación.
- j) La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral.

ARTÍCULO 41

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

ARTÍCULO 42

En materia de salud ocupacional:

- a) La Municipalidad se compromete a dotar las instalaciones que usan los(las) trabajadores(as), de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo la construcción de baños para todo personal municipal dentro del marco de la razonabilidad y proporcionalidad.
- b) La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los (las) trabajadores(as) que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros(as), mientras el vehículo se encuentre en circulación.
- c) La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados para ser colocados en las vías públicas, donde los (las) trabajadores(as) se encuentren ejecutando obras.
- d) La Municipalidad instalará en los centros de trabajo, así como en cada vehículo un botiquín, haciéndose responsable de él, él (la) conductor(a) de cada vehículo.
- e) La Municipalidad recibirá el apoyo del Sindicato en la actualización del Manual de Puestos, y la realización del reconocimiento riesgos laborales, en atención, prevención y disminución de los mismos.

ARTÍCULO 43

- a) La Municipalidad les proporcionará en forma gratuita y sin costo alguno para los (las) trabajadores(as) los implementos que más adelante se indican, los cuales serán de óptima calidad y de uso obligatorio.
- b) Al momento de la firma de esta Convención Colectiva se incluirá efectivamente nueva Póliza de Adicional por Riesgos de Trabajo con el Instituto Nacional de Seguros.

A. **CHOFERES:** No se tomarán represalias ni aplicará ninguna sanción para los choferes en caso de la negativa de utilización de cualquier tipo de vehículo cuyo mal estado ponga en riesgo la integridad del conductor y o sus ocupantes. Se dotará de una bodega con stock básico de repuestos que evite cualquier riesgo además de procurar disminuir la suspensión de los servicios y permita la preservación y el reguardo de la inversión municipal de repuestos para la flota municipal.

B. **RECOLECTORES DE BASURA E INSPECTORES(AS).** Dos pares de botas de cuero al año en el entendido que estas se entregaran a el(la) trabajador(a) de forma semestral además de un paraguas cada año, bloqueadores, Así mismo concederá portafolios o similares en caso de necesitarlos.

C. **CHEQUEADORES MUNICIPALES E INSPECTORES MUNICIPALES.** Dos pares de botas al año entregados de forma semestrales de uso obligatorio. Una capa cada año y un paraguas cada año, bloqueadores, Así mismo concederá portafolios o similares en caso de necesitarlos.

ARTÍCULO 44

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

A los (las) trabajadores(as) administrativos(as), como secretarios(as), oficinistas, jefes(as) de departamento, etc.

CAPÍTULO VI DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 45

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 46

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

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

ARTÍCULO 47

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

ARTÍCULO 48

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

ARTÍCULO 49

La Municipalidad incrementará de un 2% a un 4% las anualidades partir del semestre siguiente a la entrada en vigencia de esta Convención y

ARTÍCULO 50

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

ARTÍCULO 51

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

La Municipalidad se compromete a reconocer a la(el) trabajadora(r) que sustituya a otra(o) de mayor jerarquía, el salario correspondiente a la(el) trabajadora(r) sustituida(o). Además en caso de recargo de funciones pagará el reajuste necesario hasta completar el salario de la(del) trabajadora(r) sustituida(o).

ARTÍCULO 52

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

- En caso de enfermedad 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(el) trabajadora(r) por parte de la entidad aseguradora correspondiente, a fin de que reciba el salario completo.
- La Municipalidad pagará el subsidio por todo el tiempo que dure la incapacidad de acuerdo a la valoración realizada por la Caja Costarricense del Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros. En estos casos, el(la) trabajador(a) se encuentran obligados a aportar periódicamente los comprobantes de incapacidad que extiende la entidad aseguradora correspondiente.
- Si luego de éste período la incapacidad persiste y fuera declarado inhábil se acogerá a la pensión por invalidez o enfermedad que pudiera corresponderle, previo pago de prestaciones legales.

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

ARTÍCULO 53

Del la Creación del Salario Escolar

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, se aplicarán los mecanismo por medio del cual los(las) trabajadores(as) de la Municipalidad recibirán el salario escolar, durante la segunda semana del mes de enero de cada año iniciando con el primer año siguiente a la firma de este acuerdo. El salario escolar será un ajuste extraordinario adicional del 8,19% al aumento de salarios por costo de vida de la persona trabajadora, pagadero en forma acumulativa y diferida en el mes de enero de cada año. Por lo que la Municipalidad realizará la reserva de los recursos presupuestarios a fin de establecer dicho pago por concepto de Salario Escolar, teniendo como calculo de este los siguientes criterios:

- Se suman los pagos emitidos del mismo periodo, entre los meses de enero y diciembre de cada año.
- En el caso del pago del Salario Escolar correspondiente al siguiente año de legitimada esta Convención Colectiva y los años subsecuentes, el resultado de la suma de los pagos emitidos en cada mes, debe ser multiplicado por 0,0819 (equivalente al 8,19% según decreto Ejecutivo No. 28372-MP-H-MTSS, artículo 6), para obtener el monto de Salario Escolar correspondiente a cada persona trabajadora de la Municipalidad de Los Chiles.
- En el reconocimiento del monto por Salario Escolar se sumarán todos los pagos y sobre sueldos en el periodo comprendido en el inciso a, de este Artículo mas no se tomarán en cuenta bajo ninguna circunstancia los pagos realizados al funcionario o funcionaria por concepto de viáticos.

CAPITULO VII

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

ARTÍCULO 54

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, la Municipalidad en ayuda con el Sindicato establecerán los estudios necesarios a fin de crear El respectivo Reglamento de Carrera Administrativa Municipal que

deberá ser publicado en La Gaceta, incluyendo el incentivo económico que se otorga a las y los funcionarios, según reglamentación existente, que generalmente toma en cuenta los grados académicos, experiencia laboral o profesional, publicaciones, cursos de formación recibidos y la participación en actividades de entrenamiento. Se fija como tiempo prudencial para dicha creación el primer año de vigencia de este acuerdo y no más del tercer semestre a partir de la puesta en vigencia de este convenio para su publicación en La Gaceta.

ARTICULO 55

Con la homologación de esta Convención Colectiva se realizará en conjunto Municipalidad y Sindicato lo necesario para construcción y puesta en práctica de un Reglamento Interno de Capacitaciones, con el fin de asegurar el mejoramiento continuo en la prestación de servicio municipales.

CAPITULO VIII DE LAS VACACIONES, JORNALES Y LICENCIAS

ARTICULO 56

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

ARTICULO 57

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

ARTICULO 58

La jornada de los(las) trabajadores(as) que laboran dentro del horario de oficina, seguirá siendo de las ocho de la mañana a las cuatro de la tarde de lunes a jueves y de ocho de la mañana a las tres de la tarde los viernes, con una hora para almorzar. La de los(las) trabajadores(as) de las cuadrillas (peones, obreros(as), chequeadores, maquinaria será de las seis de la mañana a las dos de la tarde de lunes a viernes, con una hora para almorzar.

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

ARTICULO 59

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

- a) Cinco días hábiles por matrimonio.
- b) Siete días hábiles por el fallecimiento de la(el) cónyuge o compañera(o), o hija(o), sus padres y hermanas(os), abuelas(os). (Este beneficio solo se aplicara a los familiares en primer grado de consanguinidad)
- c) Por muerte de cualquier otro pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad un día natural para asistir al sepelio.
- d) Tres días naturales con motivo de presentación de tesis para optar por grado académico de bachiller universitario o superior.
- e) Contarán con el permiso respectivo las(los) funcionarias(os) que tengan que realizar o participar en trámites judiciales.
- f) Gozarán de un día de permiso con goce de salario, aquellos(as) funcionarios(as) cuyas funciones inherentes al cargo requieran como requisito para el puesto la obtención o renovación de la licencia de conducir correspondiente.
- g) Día libre por licencia para celebración de cumpleaños del funcionario. Este beneficio se dará al siguiente viernes del día de su cumpleaños, en caso de que tenga algo importante el funcionario, se negociara el día.

ARTICULO 60

CODIGO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

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

- a) Siete días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).
- b) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de los parientes citados en el inciso b) del artículo anterior, para lo cual deberá aprobar el respectivo dictamen médico. El permiso regirá desde el momento que se requiera.
- c) Hasta dos días como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata.

d) Hasta un día como máximo para realizar los trámites de matrícula de la(el) funcionaria(o) o de sus hijas(os) menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata.

e) Un día hábil como máximo cada dos años, a el(la) trabajador(a) que cambie de domicilio.

f) En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales como inundación, terremoto, derrumbe, o incendio, que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda de el(a) funcionario(a), cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación y a criterio de la jefatura inmediata.

g) Las(los) funcionarias(os) podrán acogerse a la Ley N° 7756, publicada en La Gaceta N° 56 del 20 de marzo de 1998, "Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal" cumpliendo con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 61

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

ARTICULO 62

La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario a las(los) trabajadoras(es) que ocupen puestos de elección popular en municipalidades, Asamblea Legislativa, u otros cargos públicos, por el tiempo que dure su gestión. Se concederán permisos sin goce de salario hasta por dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines benefician directamente al Estado, o cuando se trate del(la) cónyuge de una becario(a) que deba acompañarlo(a) en su viaje al exterior. Se concederá Licencia para labores sindicales sin goce de salario, por 6 meses prorrogables por un periodo igual no más de dos por funcionarios a la vez. Estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que les dieron origen.

CAPITULO IX DEL MANEJO DE VEHÍCULOS

ARTICULO 63

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

ARTICULO 64

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

ARTICULO 65

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

ARTICULO 66

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

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

ARTICULO 67

A los operadores de maquinaria y choferes, la Municipalidad les pagará los gastos por concepto de renovación de sus licencias de conductor utilizable en las labores de trabajo para los equipos que opere para la municipalidad,

0002

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

ARTICULO 68

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

Cuando los viáticos sean generados en razón de servicios dentro del Cantón, la Municipalidad aplicará la tarifa correspondiente al itinerario del área, según su propio reglamento.

**CAPÍTULO XI
OTROS DERECHOS**

ARTICULO 69

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

En caso de que en La Municipalidad laboren más de una(un) trabajadora(r) con igual derecho al mismo beneficio, este será pagado una sola vez a aquella(aquel) que demuestre haber efectuado los gastos del funeral, aportando la documentación del caso. Cuando fuere un(a) trabajador(a) al servicio de La Municipalidad quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral recibirán la cantidad de CIEN mil colones (100.000,00). Los montos anteriormente señalados serán aumentados anualmente conforme a la inflación.

**CAPÍTULO XII
GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO**

ARTICULO 70

- a) La municipalidad tomará las medidas necesarias para que sus representantes en la dirección o en puestos de confianza cumpla con las leyes y reglamentos en materia laboral y las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, tomando por lo tanto las medidas que estimen adecuadas y oportunas a efecto de que se dé debido y estricto acatamiento a esta Convención Colectiva.
- b) Los derechos de las leyes y reglamentos que se reconocen y que lleguen a reconocerse a los trabajadores quedan automáticamente incorporados a la presente Convención.
Cuando las leyes o reglamentos que reconocen derechos en favor de las y los trabajadores, sustituyan parcialmente los beneficios de esta Convención, a esta se incorporarán únicamente el texto y el sentido en que la nueva ley supere las normas de este instrumento.
- c) En caso de incumplimiento por parte de la Municipalidad de alguna o varias de las disposiciones de la presente Convención Colectiva, y una vez tramitado el asunto en negociación directa con la Municipalidad y el Sindicato, sin obtener resultados satisfactorios en un término de quince días hábiles, el Sindicato recurrirá al procedimiento de conciliación estipulados en el Artículo 500 y siguientes del Código de Trabajo. De persistir los incumplimientos se procederá a la elevación del conflicto ante el Juzgado de Trabajo competente por una sola gestión del Sindicato, entendiéndose que en ese momento queda planteado Conflicto para efectos de los Artículos 502 y 503 del Código de Trabajo.
- d) Esta Convención tendrá una duración de dos años, debiendo el sindicato denunciar su vencimiento con un mes de antelación, a fin de entrar en nuevas negociaciones.
- e) Lo aquí dispuesto no perjudica los beneficios obtenidos por las y los trabajadores en virtud de convenios o acuerdos anteriores.

ARTICULO 71

- a) La presente convención colectiva rige a partir de su firma.
- b) En caso en que conforme a derecho en tiempo y forma cualquiera de las dos partes quisiera denunciar la presente convención colectiva se entenderá que mientras no se negocie un nuevo proyecto se respetaran todos los derechos laborales hasta tanto no quede en firme el nuevo proyecto de convención colectiva.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

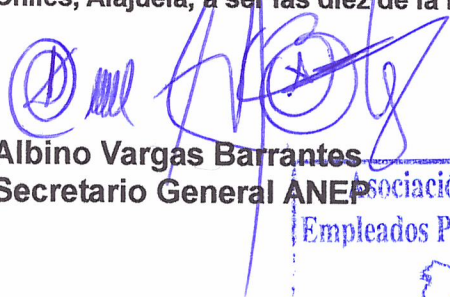
ARTICULO TRANSITORIO I

Respeto al artículo 35 de esta Convención Hasta tanto no se cree la plaza de encargado de recursos humanos, las funciones serán dirigidas por la alcaldía municipal. Se da plazo a la alcaldía para desarrollar dicha plaza al primer semestre del dos mil dieciséis.

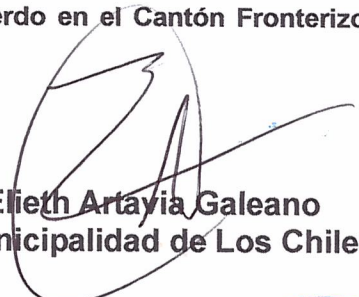
ARTICULO TRANSITORIO II

Respecto al artículo 49 de Convención, no surtirá a efecto durante el presupuesto ordinario 2016. Para que se pueda actualizar el porcentaje de la anualidad al 4%, será necesario que el Contado Municipal de una proyección detallada de los gastos en que se eleva tal aumento, incluyendo concepto de CCSS e INS

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se firma de común acuerdo en el Cantón Fronterizo de Los Chiles, Alajuela, a ser las diez de la mañana del 25 de Agosto del 2015.


Albino Vargas Barrantes
Secretario General ANEP




Lic. Elieth Artayia Galeano
Alcalde Municipalidad de Los Chiles



0001