

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES CELEBRADA ENTRE LA
MUNICIPALIDAD DE MORAVIA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

PERIODO 2024-2027

PREAMBULO

De conformidad con las disposiciones de los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59, 688, 689, 690, 692, 694, 695, 698, siguientes y concordantes del Código de Trabajo, 13 inciso e) del Código Municipal, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley Marco de Empleo Público, Convenios Internacionales de la OIT, jurisprudencia constitucional y acuerdos del Concejo Municipal 2539-2024, adoptado en sesión ordinaria 198 del doce de febrero del 2024, 2651-2024, adoptado en sesión ordinaria 205 del primero de abril del 2024 y acuerdo 361-2024, adoptado en sesión ordinaria 25 del veintiuno de octubre del dos mil veinticuatro, la Municipalidad de Moravia y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Moravia (SITRAMUMO) acordamos suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cual se regirá por las siguientes cláusulas:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- La Municipalidad de Moravia en su condición de patrono, reconoce como representante de los intereses de los funcionarios al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Moravia, que en adelante se denominará SINDICATO, y a la vez se compromete a tratar con su representación sindical, los asuntos de índole laboral, cultural, social y económico que se presenten, sin detrimento de los derechos de otras organizaciones sindicales que representen a personas trabajadoras. La representación sindical antes referida, sólo podrá ser ejercida por requerimiento expreso del agremiado, no obstante, debe comprenderse que esto no limita el derecho que pudieran tener los trabajadores afiliados o no, de hacerlo en forma directa ante la Municipalidad o bien por medio de otras organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 2.- La Municipalidad y el SINDICATO se obligan al fiel cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Municipalidad se compromete a disponer todo lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones contraídas aquí, por su parte el SINDICATO garantiza el cumplimiento de lo pactado en cuanto a lo que corresponde.

ARTICULO 3.- Ante la falta de disposiciones en esta CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Constitución Política, la Jurisprudencia Constitucional, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Código Municipal y demás leyes de la República de Costa Rica y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas funcionarias públicas.

ARTICULO 4.- El SINDICATO declara que teniendo 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 de las mujeres y los hombres, la defensa activa de la igualdad, la equidad y la diversidad, la promoción del empoderamiento de las mujeres y los hombres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos, asimismo, la corrección y disciplina y el acatamiento del marco normativo constitucional que regula los derechos laborales de las mujeres y los hombres, las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de sus funciones, en pro de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales.

ARTÍCULO 5.- El SINDICATO acompañará y apoyará a la MUNICIPALIDAD en el fortalecimiento y defensa de sus valores institucionales, entre los cuales se comprenden:

- a) Democracia de género, sororidad y solidaridad.
- b) Ejercicio de un poder democrático, horizontal y participativo.
- c) Compromiso y transparencia en el ejercicio de la función pública y en la rendición de cuentas.
- d) Excelencia técnica.
- e) Trabajo de equipo.
- f) Respeto a la igualdad, equidad y diversidad.
- g) Eficiencia y eficacia en la gestión.
- h) Respeto a los derechos de las personas trabajadoras.
- i) Relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo y la comunicación asertiva.

ARTICULO 6.- La Municipalidad y el SINDICATO deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes al ejercicio y protección de los mismos, así como otorgar las facilidades a las personas representantes de los y las trabajadoras contenidos en los convenios número 87, 98 y 135 y en la recomendación número 143, así como cualquier otro instrumento adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

ARTICULO 7. Se exceptúa de la aplicación de este instrumento colectivo, aquellos funcionarios que sean encasillables dentro del siguiente listado:

- a) Quienes representen directa o indirectamente al patrono;
- b) Quienes influyan de manera determinante en las decisiones que adopte la Administración (asesores legales y funcionarios de confianza);
- c) Quienes tengan a su cargo labores de fiscalización superior;
- d) Los que ocupan cargos de alto nivel de dirección y de muy elevada responsabilidad.

- e) Quien ostente la Alcaldía y Vicealcaldía Primera y Segunda, gerentes y subgerentes, directores y subdirectores, auditores y subauditores;
- f) Los empleados que participen en las negociaciones como representantes patronales o cumplen con una función vinculada con éstos y;
- g) Los funcionarios que ejerzan cargos de dirección, jefatura o de administración, entendida esta última como aquellos funcionarios que, en el ejercicio de la competencia que les ha sido designada por la ley, ejercen la función administrativa a través de conductas que inciden en las relaciones jurídico-administrativas con los administrados o sus propios funcionarios para crear, modificar o extinguir dichas relaciones. Es decir, si la actividad del empleado público no tiene la virtud de crear, modificar o extinguir relaciones administrativas, no se cataloga gestión administrativa.
- h) Los regidores municipales y cualquier otro servidor público de elección popular.
- i) Las personas funcionarias interinas de conformidad con el artículo 127 del Código Municipal no quedan amparados por los derechos y beneficios de la Carrera administrativa municipal, aunque desempeñen puestos comprendidos en ella.

ARTÍCULO 8.- La Municipalidad reconoce el libre acceso a los centros de trabajo, como derecho que tienen los miembros directivos del SINDICATO o sus delegados, para realizar las actividades sindicales establecidas en esta Convención Colectiva, previo aval de las respectivas autoridades, para lo cual se valorara que no se afecte la eficiencia y continuidad de los servicios públicos, ello, sin detrimento del mismo derecho que tienen otras organizaciones sindicales de tener libre acceso a los centros de trabajo. Los Asesores designados por el SINDICATO debidamente acreditados, podrán concurrir a las sesiones municipales en calidad de público, o previa solicitud de audiencia, reuniones o negociaciones en las que se discutan puntos en donde pudiera existir una afectación a los intereses de los trabajadores municipales.

ARTÍCULO 9.- Cuando la Junta Directiva del SINDICATO requiera audiencia con el Alcalde Municipal, éste deberá conceder la audiencia oportunamente, siempre que no se exceda el plazo de 05 (cinco) días hábiles, asimismo, la Alcaldía se compromete a resolver conjuntamente con el Sindicato, positiva o negativamente las gestiones presentadas por el SINDICATO a la mayor brevedad posible, conforme los plazos que legalmente resulten aplicables. En caso de fuerza mayor, el Alcalde Municipal deberá otorgar audiencia al SINDICATO dentro del término de 02 días hábiles, siempre que dicha situación esté debidamente demostrada en el escrito de solicitud.

ARTÍCULO 10.- Para tratar asuntos relativos a la ejecución de esta Convención, el Alcalde será el representante de la Municipalidad y en representación de los trabajadores, lo será la Junta Directiva del SINDICATO.

ARTÍCULO 11.- A efectos de mantener las buenas relaciones laborales, entre los trabajadores y la parte patronal, se constituye la Junta de Relaciones Laborales, la cual será regulada mediante el reglamento que ya existe.

ARTÍCULO 12.- La Junta de Relaciones Laborales actuará conforme a los reglamentos que para el efecto han sido dictados por la Municipalidad.

CAPITULO II GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 13.- La Municipalidad velará por que los trabajadores gocen de las más amplias garantías de sindicalización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o a desafiliarse de cualquier organización sindical. Por su parte la Municipalidad no tomará medidas represivas contra aquellos trabajadores que actualmente se encuentren sindicalizados o que en el futuro pretendan hacerlo, garantizando a todos sus trabajadores el libre derecho de sindicalización. Los miembros de la Junta Directiva Sindical no podrán ser destituidos ni aun con el pago de sus prestaciones legales; salvo por reestructuración conforme a los parámetros legales pertinentes o bien, cuando incurrieran en alguna causal debidamente comprobada que amerite la sanción de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo, Código Municipal y/o cualquier otra disposición legal aplicable.

La Municipalidad garantiza la estabilidad laboral a los miembros de la Junta Directiva sindical, sus plazas no podrán ser eliminadas de los presupuestos ordinarios, no podrán ser removidos ni trasladados de sus puestos, siempre y cuando no exista acuerdo entre ambas partes. De alegarse reorganización de personal deberá cumplirse con lo que dicta el inciso b) del artículo 155 del Código Municipal o bien lo señalado por el ordinal 20 inciso e) punto 2 de la Ley Marco de Empleo Público.

ARTÍCULO 14.- Los trabajadores municipales no podrán ser despedidos, salvo que incurrieren en una causal debidamente comprobada, que amerite la sanción, de acuerdo a lo establecido a la legislación aplicable, previa instrucción del procedimiento que legalmente resulte aplicable.

ARTÍCULO 15.- Previa coordinación con el Alcalde, la Municipalidad podrá otorgar permiso con goce de salario a tres miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, para realizar actividades de representación sindical, según lo indicado en la recomendación 143 de la OIT, debiendo comprenderse que, las facilidades sindicales, incluida la licencia sindical, deberá otorgarse dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad y siempre que no se afecte el servicio público que presta la Municipalidad. Las partes se pondrán de acuerdo el día que gozarán de dicha licencia, previa solicitud escrita ante el Alcalde Municipal con 3 días hábiles de anticipación para la respectiva aprobación.

ARTÍCULO 16.- La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a todos los trabajadores afiliados a los sindicatos para que asistan a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias a partir de la 1 pm, en el caso de las Asambleas Extraordinarias deberá existir una previa coordinación con la administración a efectos de evitar interrupciones en los servicios públicos que brinda la municipalidad.

ARTÍCULO 17.- La Junta Directiva del SINDICATO sesionará ordinariamente un día a la semana a partir de la 1:00 pm. Este día será notificado a la alcaldía al momento en que la nueva Junta Directiva entre en posesión de su cargo y cada vez que se varíe por acuerdo de la misma, el día de la sesión. Cuando los asuntos a tratar lo ameriten la Junta Directiva sesionará extraordinariamente, previa comunicación escrita al Alcalde Municipal y a las jefaturas correspondientes con al menos 24 horas de anticipación, esto a efecto de no generar una interrupción al servicio público.

CAPITULO III DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 18.- Se declara como tema prioritario para la administración municipal todo lo relacionado a la salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del colaborador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al colaborador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas, psicológicas y en síntesis, adaptar el trabajo al colaborador y cada colaborador a su tarea.

Asimismo, la Municipalidad se obliga en forma anual a otorgar a los trabajadores al menos los siguientes implementos de trabajo de óptima calidad y de uso obligatorio, siendo obligación del trabajador el uso adecuado de los mismos:

Aseo de vías: Dos pares de zapatos, dos uniformes con bandas reflectoras, que constarán de camisa manga larga y pantalón con el logo tipo de la Municipalidad, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra con logo de la Municipalidad y con el código de identificación del funcionario y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores con materiales tóxicos gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Recolección de basura: Dos pares de zapatos, dos uniformes con banda reflectoras, que constarán de camisa manga larga y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores con materiales tóxicos gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Cementerio: Dos pares de zapatos, dos uniformes de manga larga reflectoras, que constarán de camisa y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, gorra, y un cinturón de fuerza. Asimismo, los trabajadores que se ocupen de labores con materiales tóxicos gozarán de mascarillas propias de la actividad. Requieren equipo especializado para exhumaciones, inhumaciones e ingresos al osario. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Calles y Caminos: Dos pares de zapatos, dos uniformes con bandas reflectoras, que constarán de camisa manga larga y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra, solar, casco y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores con materiales tóxicos gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Parques: Dos pares de zapatos, dos uniformes con banda reflectora, que constarán de camisa manga larga y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores con materiales tóxicos gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Encargados de Servicios: Dos pares de zapatos de cuero, dos uniformes con banda reflectora camisa manga larga y pantalón, capa de tres piezas, jacket de nylon con el logo de la Municipalidad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos. Debe entenderse por encargados de servicios las jefaturas de Aseo de Vías, Recolección, Caminos y Calles y Policía Municipal.

Inspectores Tributarios, Construcción y Fiscalizadores de Obra en campo: Dos pares de zapatos, dos uniformes con bandas reflectoras, camisa manga larga y pantalones, capa de tres piezas, gorras, 1 jacket de nylon con el logo de la

Municipalidad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Chóferes administrativos: Dos uniformes con banda reflectora, manga larga y pantalón y capa de dos piezas. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos

Seguridad Interna: Dos pares de zapatos, dos uniformes adecuados para su labor y capa de dos piezas. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Conserjes Internos: Dos pares de zapatos, dos uniformes completos, guantes, mascarillas, cinturón de fuerza, Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Personal de archivo: Mascarillas, guantes quirúrgicos y gabacha en caso de que se requiera. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Personal que estará en el área de plataforma de servicios y cajas: Dos uniformes, blusas o camisas de vestir, pantalones de vestir. Según las especificaciones técnicas definidas por el área de Recursos Humanos requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Policía Municipal: Al menos 2 uniformes que constan de pantalón y camisa, un par de zapatos, gorra, 1 jacket impermeable y 1 capa de 3 piezas. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Se comprará y agregará cualquier otro implemento que requiera para la seguridad y salud de los trabajadores.

Si por algún impedimento físico alguno de los funcionarios mencionados no pudiese usar los implementos enumerados anteriormente, la Administración le otorgará bajo las mismas condiciones: lo requerido para su impedimento; debe presentar a la jefatura un dictamen médico emitido por la CCSS para que respalde la solicitud.

Los implementos enumerados deberán ser entregados a cada empleado por una sola vez en el mes de junio de cada año, la administración deberá documentar tal entrega y velará por que los instrumentos a otorgar a los trabajadores sean de óptima calidad.

Si alguno de estos implementos fuese objeto de daño o hurto el funcionario deberá informar por escrito a su jefe inmediato. En caso de cesar funciones o traslado, el funcionario deberá hacer devolución inmediata de los implementos que lo identifiquen como funcionario municipal, tal es el caso de las prendas con el logo de la Municipalidad a su respectiva jefatura. El uso y desecho adecuado de los uniformes se regirá por el reglamento de uso de uniformes institucionales.

ARTÍCULO 19.- Se garantiza el establecimiento de las Comisiones de Salud Ocupacional que sean necesarias, siendo que, en lo relativo a la cantidad de trabajadores requerida para la conformación de estas comisiones, se estará a lo que al respecto resuelve el numeral 288 del Código de Trabajo, el reglamento a dicho numeral (decreto ejecutivo 39408-MTSS) y el Consejo de Salud Ocupacional, siendo que dicho Consejo, cuanto corresponda, deberá generar las respectivas aprobaciones. Estas comisiones deberán estar integradas con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, y tendrán como finalidad específica investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que, en el centro de trabajo, se cumplan las disposiciones de salud ocupacional. En cuanto a la constitución de las comisiones se aplicarán las disposiciones que establezca el reglamento al numeral 288 de cita previa (decreto ejecutivo 39408-MTSS) y su cometido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

El Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, pondrá en vigencia un catálogo de mecanismos y demás medidas que tiendan a lograr la prevención de los riesgos del trabajo, por medio de estas comisiones.

La Municipalidad mantendrá, de manera permanente en su programa anual de capacitaciones, aquellas relativas a materia de salud ocupacional, que serán dirigidas, en forma prioritaria, a los miembros de las comisiones de salud ocupacional y el personal destacado en la oficina de salud ocupacional, así como al personal institucional, cuando amerite.

ARTÍCULO 20.- La Municipalidad instalará botiquines equipados con los elementos básicos de primeros auxilios y su respectivo inventario en los lugares necesarios, tales como: Oficinas administrativas, Plantel municipal, Cementerio, camiones municipales, deberá hacer una revisión mínima de los medicamentos existentes con el propósito de mantenerlos en el mayor grado de servicio, la anterior revisión deberá hacerla el encargado de SALUD OCUPACIONAL o en su defecto el medico de empresa y así se lo comunicará al responsable inmediato.

ARTÍCULO 21.- La Municipalidad se compromete a respetar todas las disposiciones jurídicas relacionadas a la Seguridad e Higiene ocupacional.

ARTÍCULO 22.- La municipalidad se compromete a destinar un espacio físico para uso de sala de lactancia según la normativa nacional vigente.

CAPITULO IV VARIANTES AL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23.- A ningún trabajador se le podrá modificar su categoría (puesto y salario) en detrimento de los derechos adquiridos de buena fe, sin demerito de los efectos jurídicos futuros que pudieren generar nuevas regulaciones legales o lo dispuesto en resoluciones judiciales firmes. Si por un acto administrativo se le afectare a un trabajador con una variación o modificación de su categoría o se le violentan sus derechos, este podrá solicitar la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, quien recomendará ante el Alcalde, a efecto de que este resuelva, en definitiva.

ARTÍCULO 24.- Los procedimientos sancionatorios, deberán regirse mediante lo que establece la Ley 6227, la Ley General de Administración Pública y cualquier otra ley aplicable. El trabajador podrá solicitar asesoría y acompañamiento de parte del Sindicato, durante las distintas etapas del procedimiento.

ARTÍCULO 25.- Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba de tres meses, será considerado trabajador en propiedad de dicha plaza y no podrá ser despedido sin causales debidamente estipuladas en la legislación aplicable. Tratándose de funcionarios que se ubicaren en una plaza diferente a la que ya tenían consolidada, bien fuera por concurso interno o por ascenso directo, en caso de que la Alcaldía determine que no superaron el periodo de prueba, según la evaluación del periodo de prueba realizada por la jefatura correspondiente, deberán regresar a su puesto original, de forma inmediata.

ARTÍCULO 25 BIS. - La municipalidad podrá finalizar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas. También podrá finalizar contratos, cuando deba ejecutar reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o por reorganización de estos, siempre que esa reorganización tenga como finalidad conseguir una mejora en la eficiencia y/o en el costo económico que conlleva la prestación y siempre que la reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento (50%) de los empleados de la Municipalidad. En ambos casos, la reducción forzosa deberá estar precedida de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión y deberá ser adoptada por el Concejo Municipal, procediendo en tal caso, el pago previo de las prestaciones e indemnizaciones correspondientes. En cuanto sea viable legalmente, la Municipalidad coordinará con el sindicato las condiciones en que se producirá la finalización de contratos.

CAPITULO V DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 26.- Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución, que garantiza una adecuada aplicación y selección de personal, según lo que establezca el Código Municipal y esta Convención.

ARTÍCULO 27.- El reclutamiento, selección, nombramiento, concursos internos y externos, permutas, ascensos y traslados horizontales, deberá ajustarse a lo estipulado en la ley 7794, sin demerito de las excepciones que prevé el Código Municipal. En lo no regulado por ley resultara aplicable lo señalado en esta convención.

ARTÍCULO 28.- Todo concurso interno se hará del conocimiento de los trabajadores mediante circulares de convocatoria publicadas en lugares visibles de los centros de labores habituales con no menos de cinco días hábiles de anticipación a la fecha de realización del concurso. En este concurso podrán participar tanto funcionarios en propiedad como interinos. De los resultados del concurso, se informará debidamente al personal participante.

ARTÍCULO 29.- Una vez concluido el concurso interno y, si se demuestra que no hay personal calificado para llenar la plaza vacante, la Municipalidad promoverá un concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno, de conformidad con lo indicado en el Código Municipal y el Manual Descriptivo de Puestos vigente. Este concurso deberá iniciarse en un plazo no mayor a un mes posterior al cierre del concurso interno.

ARTICULO 30.- Será requisito indispensable que el concursante interno o externo, obtenga una calificación no menor al 80%, estableciéndose tanto para el concurso externo como interno un mínimo de tres personas participantes y que superen la nota mínima establecida en este artículo.

ARTICULO 31.- En casos debidamente justificados en razón de la trascendencia o naturaleza del puesto, el alcalde podrá nombrar una comisión especializada para realizar la selección del concurso y hacer la nómina de los tres aspirantes más idóneos.

ARTÍCULO 32.- Todos los trabajadores podrán gozar de las siguientes licencias con goce de salario:

- a) Por el fallecimiento de un trabajador Municipal se le otorgará el tiempo necesario para el traslado y asistencia al sepelio a todo el personal, previa coordinación

con el Alcalde Municipal y asegurando que la prestación de los servicios municipales en general no tenga ninguna afectación.

- b) Por el fallecimiento de sus padres, cónyuge, conviviente en unión de hecho debidamente reconocida, hijos (as), del trabajador (a): gozarán de cinco días hábiles, contados a partir del día posterior al fallecimiento. Una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- c) Por el fallecimiento de abuelos (as), hermanos (as), nietos(as) del trabajador (a): gozarán de tres días hábiles. Desde el día posterior al fallecimiento. Una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- d) Cuando se dé el nacimiento de un hijo biológico o se materialice legalmente la adopción de un hijo menor de edad, los padres podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción. El trabajador deberá informar a su jefatura inmediata y una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- e) En caso de matrimonio del trabajador o de la trabajadora se otorgarán cinco días hábiles. El trabajador deberá presentar solicitud formal previa al acto de matrimonio, con al menos 15 días hábiles de antelación ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- f) En caso de lactancia debidamente comprobado mediante documento emitido por la CCSS o médico privado, la madre tendrá derecho a lo que estipula el artículo 97 del Código de Trabajo. La trabajadora coordinara con su jefatura inmediata las horas de disfrute de la licencia.

- g) El Alcalde Municipal podrá otorgar licencia hasta por ocho días hábiles al trabajador que, por caso fortuito o fuerza mayor, tales como incendio, inundación, terremoto o derrumbe sufra un daño en su casa de habitación, previa comprobación por parte de la Administración Municipal.
- h) La Municipalidad otorgará el tiempo para que el trabajador asista a las citas médicas. Cuando se reintegre a sus labores, en un plazo no mayor a un día hábil, el trabajador deberá entregar a Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente, todos los comprobantes de asistencia médica que justifiquen su ausencia laboral, el cual de ninguna manera justificará una ausencia al trabajo, únicamente le servirá para justificar el tiempo que razonablemente se requiera para la atención, a este derecho se acogerán también los trabajadores que asistan a citas médicas con sus hijos dependientes, sustentado en el Código de la Niñez y la Adolescencia. No quedaran incluidos dentro de esta autorización los servicios de medicina estética, ni los servicios que no se consideren de atención primaria de la salud.

ARTÍCULO 33.- Las solicitudes de permisos urgentes que no superen la mitad de la jornada laboral diaria, excepcionalmente, podrán gestionarse de forma verbal ante la Jefatura inmediata, quien brindará una respuesta inmediata de forma verbal. La jefatura respectiva será la responsable de coordinar y supervisar la continuidad de los servicios institucionales.

CAPITULO VI DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 34.- En la Municipalidad regirán los siguientes horarios para la prestación efectiva de los servicios:

Personal Administrativo.

Lunes a jueves	8 a.m. a 4 p.m.
Viernes	8 a.m. a 3:30 p.m.

Almuerzo	30 minutos que serán tomados entre las 11:00 a.m. y las 1:30 p.m., según previa coordinación con la jefatura, entendiéndose que a las 2:00 p.m. deben estar en sus puestos de trabajo.
2 refrigerios	15 minutos que serán coordinados con la jefatura.

La atención al público deberá brindarse a todos los usuarios que ingresen a las instalaciones de la Municipalidad dentro de los horarios anteriormente citados.

Personal Operativo.

Lunes a jueves	6 a.m. a 2 p.m.
Viernes	6 a.m. a 1:30 p.m.
Almuerzo	De 11:00 a.m. a 11:30 a.m.
1 refrigerio	De 8:00 a.m. a 8:15 a.m.

En el caso de los funcionarios de recolección de residuos (tradicionales, no tradicionales y reciclaje), que actualmente laboran para la Municipalidad y se encuentran nombrados en plaza fija, se mantendrán con el horario acá indicado para el personal operativo.

Tomando en consideración las necesidades reales del servicio de recolección de residuos, por parte de la Municipalidad, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, toda plaza de personal de recolección de residuos (tradicionales, no tradicionales y reciclaje) que quede vacante o que se cree en el futuro, solo podrá ser asignada por una jornada máxima de tres cuartos de tiempo y no por jornada completa, sea por un total máximo de 30 horas por semana.

Deberá el Departamento de Recursos Humanos considerar la situación horaria para efectos de la remuneración se adecue a lo indicado. Lo anterior, deberá ser aprobado por el Concejo Municipal.

Personal de Seguridad y Vigilancia interna

La seguridad interna sólo prestará servicios de las 6:00 am a las 10:00 pm, con una jornada que distribuirá de la siguiente forma:

Jornada diurna.	De 6 a.m. a 2 p.m.	
Jornada mixta.	De 2 p.m. a 10:00 p.m.	

En el caso de los horarios y jornada de la policía municipal, esto será regulado por lo dispuesto en la Constitución Política, Código de Trabajo y cualquier otra normativa aplicable.

ARTÍCULO 35.- La jornada de trabajo al ser un elemento esencial del contrato de trabajo no podrá ser variada.

ARTÍCULO 36.- Cuando algún empleado tenga que laborar un día feriado de pago obligatorio, recibirá una remuneración doble de acuerdo con el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 37.- Al acordarse recargo de funciones, el empleado sustituto tiene derecho a recibir la diferencia del salario base del superior mientras desempeñe dichas funciones, siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto y el plazo de la sustitución sea igual o superior a un mes.

ARTÍCULO 38.- En el evento de que un trabajador se encuentre temporalmente limitado, física o mentalmente a causa de un riesgo del trabajo o enfermedad del trabajo para desempeñar sus labores habituales, la Municipalidad deberá reubicarlo en un puesto de la misma categoría y acorde con su condición, siempre que no se desmejore su situación laboral, económica y social, mientras este logra su recuperación. Esas condiciones de salud

deberán demostrarse ante Recursos Humanos por un documento oficial expedido por el INS o la CCSS. En el caso de aquellos trabajadores que como consecuencia de un riesgo o enfermedad del trabajo presenten una alta médica con algún grado de incapacidad, parcial - permanente, que les imposibilite desempeñar normalmente sus labores habituales, pero que a pesar de ello, sí puedan realizar otras diferentes, compatibles con sus aptitudes, la Municipalidad procederá a reubicarlos, siempre que ello sea factible y no se les ocasione a estos un perjuicio objetivo; no obstante, cuando la reubicación no sea posible o bien que las opciones existentes ocasionen perjuicios objetivos al trabajador, relacionados con cuestiones relativas a la índole personal del puesto, afectaciones en el salario percibido o afectaciones en su proceso de rehabilitación o por el contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, la Municipalidad queda autorizada legalmente para dar por terminado el vínculo laboral con el subsecuente pago de las prestaciones laborales.

ARTÍCULO 39.- No podrá obligarse a los trabajadores a efectuar otros trabajos que no sean de su responsabilidad o que no estén contemplados en el Manual Descriptivo de Puestos, salvo la potestad de variación unilateral que tiene la Municipalidad con respecto a condiciones no esenciales de la relación laboral, siempre que se esté en el supuesto de desastres naturales, emergencias cantonales o nacionales, no obstante, por ser elementos esenciales de la relación, quedan a salvo de cualquier modificación el salario, la jornada y la jerarquía; lógica consecuencia, ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja de su categoría.

ARTÍCULO 40.- La Municipalidad se compromete a otorgar todos los días feriados nacionales de pago obligatorio y de pago no obligatorio estipulados por la legislación costarricense. En caso de que algún feriado sea en día sábado o domingo se deberá incluir su pago en la planilla de pago salarial posterior al feriado.

ARTÍCULO 41.- La Municipalidad se compromete a mantener todas sus unidades de transporte para el servicio municipal debidamente aseguradas con la más amplia cobertura para casos de accidente. Los deducibles en caso de accidente serán cubiertos por la Municipalidad, si el siniestro fuera ocasionado por un tercero involucrado, caso fortuito o fuerza mayor. Si el trabajador fuera responsable del hecho dañoso declarado así mediante fallo judicial en firme, la Municipalidad deberá recobrar el 100% del deducible y para tales efectos ejercerá de ser necesario las acciones cobratorias administrativas y/o judiciales.

Cuando se imponga una infracción de tránsito a un funcionario que conduzca un vehículo municipal en ejercicio de sus funciones y la causal de la misma no le resulte imputable a este, la Municipalidad se compromete a pagar dicha sanción dentro de los ocho días hábiles posteriores a la imposición; siempre y cuando los trabajadores presenten el parte al día siguiente de confeccionado.

ARTÍCULO 42.- En materia de tránsito se brindará asesoría legal a los funcionarios municipales, siempre que el evento sea producto del ejercicio de sus funciones y medie un vehículo municipal.

CAPITULO VII BENEFICIO SOBRE LAS INCAPACIDADES

ARTÍCULO 43.- En toda incapacidad de uno a tres días, la Municipalidad pagará al trabajador en condición de subsidio, un monto equivalente al salario completo. A partir del cuarto día y, hasta el sexto día el subsidio será por el 40% del salario y, del séptimo al décimo día, de un 20%. En caso de internamiento, se cubrirá el 40%. A partir del día once, solo se recibirá el pago de incapacidad por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social.

ARTÍCULO 44.- En toda incapacidad por riesgos del trabajo, el INS será quién pague al trabajador el subsidio que por ley corresponda, no obstante, cuando dicho subsidio no cubra el equivalente al salario, siempre bajo ese concepto (subsidio) la Municipalidad pagará el importe necesario hasta alcanzar el equivalente al salario del trabajador.

CAPITULO VIII DE LAS VACACIONES

ARTÍCULO 45.- Los trabajadores de la Municipalidad disfrutarán de una vacación anual remunerada de acuerdo con lo dictado en el Código Municipal, teniendo como limite el tope establecido en la Ley Marco de Empleo Público, según se detalla:

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

b) Si hubieren laborado más de cinco años y cincuenta semanas gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.

En el caso los trabajadores que hubieren consolidado un esquema de vacaciones por encima del límite fijado por la Ley Marco de Empleo Público, esto, antes de la entrada en vigencia de la misma, se les seguirá aplicando dicho esquema.

ARTÍCULO 46.- La Municipalidad podrá reconocer entre tres y seis días hábiles de vacaciones profilácticas por cada 50 semanas de trabajo efectivo a los trabajadores que habitualmente ejecuten actividades consideradas peligrosas, de alto riesgo o que puedan producir consecuencias negativas para la salud personal, con el fin de que puedan recuperarse física y psicológicamente de su labor.

Corresponderá al Departamento de Salud Ocupacional determinar con exactitud y precisión objetiva, de forma atinada y justa, cuáles son los puestos municipales que, por su propia naturaleza, deben gozar de este descanso adicional, en concordancia con las funciones y labores que se desempeñan, para lo cual, se elaborará un estudio técnico profesional. En dicho estudio, se señalará además la cantidad de días de vacaciones profilácticas que se deben otorgar a cada grupo de trabajadores, conforme el mínimo y máximo, señalados en esta norma. Estas vacaciones no se podrán fraccionar, compensar ni adelantar.

ARTÍCULO 47.- El trabajador que cumpla el derecho a disfrutar de vacaciones deberá solicitar a su jefatura el disfrute efectivo de las mismas, precisando el momento en que hará uso de estas, quien valorando las necesidades institucionales resolverá la solicitud e incluirá lo resuelto en el sistema informático municipal. El disfrute efectivo de las vacaciones deberá darse dentro de las quince semanas posteriores al día en que se genere el derecho.

Todo el período vacacional deberá disfrutarse en no más de tres fracciones dentro del término señalado en el párrafo anterior, por lo cual, no podrán acumularse vacaciones, no obstante, en casos excepcionales, si existieren períodos de vacaciones acumulados al actual, que no deben ser más de dos por señalarlo así el artículo 38 de la Ley Marco de

Empleo Público y sólo para aquellos casos en que el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, las vacaciones podrán disfrutarse de forma fraccionada en las veces que se determine por las partes, con el consentimiento previo del funcionario, en resguardo de sus derechos laborales y siempre que la prestación del servicio público no se vea interrumpida por dicho fraccionamiento.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo antes de cumplir el trabajador ese período de cincuenta semanas tendrá derecho como mínimo a un día de vacaciones por cada mes completo de trabajo.

CAPITULO IX AUXILIO DE CESANTÍA Y AGUINALDO

ARTÍCULO 48.- Por invalidez, pensión o cesación por despido con responsabilidad patronal, se cancelará al trabajador las prestaciones correspondientes, todo según lo establecido en el artículo 39 de la Ley 2166 del 9 de octubre de 1957, Ley de Salarios de la Administración Pública y sus reformas, en relación con el artículo 29 de la Ley número 2 del 27 de agosto de 1943, Código de Trabajo y sus reformas, con un máximo de 8 años. En caso de fallecimiento del trabajador, el pago de las prestaciones correspondientes se realizará siguiendo el procedimiento establecido en los artículos 548 a 552 del Código de Trabajo vigente.

ARTICULO 49.- Todos los trabajadores de la Institución tendrán derecho al aguinaldo anual que será igual a un doceavo de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año, o tiempo menor que haya laborado. Dicho beneficio deberá ser entregado dentro de los primeros veinte días de diciembre, salvo terminación del contrato o relación del trabajo antes del vencimiento del período respectivo, caso en el cual se les pagará proporcionalmente.

CAPITULO X AYUDAS VARIAS

ARTÍCULO 50.- La Alcaldía otorgará a las personas funcionarias que se encuentren estudiando o que en un futuro inicien estudios, una licencia de estudio durante la jornada laboral por un máximo de 3 horas semanales, comprobando que no existían horarios fuera de su jornada laboral para poder cursar dichas lecciones.

Los estudios además deberán de estar relacionados con áreas de interés municipal, aun cuando no sean propios del puesto actual que ocupa la persona solicitante. Se deberá aportar el comprobante de matrícula una vez que esta se realice.

Estos permisos se regirán por los principios de equidad, igualdad, oportunidad y se deberán tomar las acciones para que los servicios municipales no se vean afectados.

En caso de que no se aprueben académicamente los estudios autorizados, el trabajador no podrá volver a optar por este tipo de beneficio por un plazo de doce meses.

Para regular este fin, el Departamento de Recursos Humanos deberá emitir la respectiva acción de personal, junto con la solicitud de la persona interesada y, el comprobante de matrícula, cuando se tenga.

CAPITULO XI DE LOS AUMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 51.- La Municipalidad adecuará y mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos, el cual deberá contener una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de cada clase de puesto, así como otras condiciones ambientales y de organización, además de las competencias técnicas de cada puesto debe definir las competencias blandas requeridas.

Este manual deberá revisarse, como plazo máximo, cada cinco años.

Asimismo, se deberá contar con un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal. En relación con los sueldos y salarios de los servidores municipales, los mismos se regirán por lo señalado en el Código Municipal o Ley posterior que rija esta materia. Los aumentos salariales se fijarán según la legislación vigente.

ARTICULO 52.- El procedimiento para el reconocimiento y pago de anualidades se regirá por lo establecido en los artículos 48, párrafo tercero, 49 y 50 de la Ley de Salarios del Sector Público, Ley 2166, del 9 de octubre de 1957 y sus reformas, Transitorio XXXI de la Ley de Fortalecimiento de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre de 2018, así como en cualquier otra normativa con rango de Ley o reglamentaria que regule o llegare a regular la materia.

ARTICULO 53.- El salario escolar, correspondiente al 8.19% sobre el total de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior al pago; la Municipalidad deberá cancelarlo a más tardar el 20 de enero de cada año.

CAPITULO XII

PROHIBICION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y FUMADO

ARTICULO 54.- Conforme a la ley 7476 queda terminantemente prohibida cualquier manifestación de acoso sexual en la Municipalidad, por ello la parte patronal se compromete a mantener en todo su entorno de trabajo condiciones de respeto para todos sus trabajadores y trabajadoras y para ello creará una política interna de prevención y empoderamiento ante casos de hostigamiento sexual, mantendrá actualizadas las regulaciones reglamentarias de prevención y sanción del acoso sexual y un protocolo de atención. Dichos instrumentos serán creados y actualizados, cuando corresponda, dentro del plazo establecido en el transitorio único de este instrumento.

Artículo 55.- Sin excepción, queda terminantemente prohibido a todos los funcionarios municipales el fumado en el centro de trabajo y lugares conexos o anexos y en los vehículos institucionales, por lo cual, el incumplimiento de esta prohibición será considerado falta

laboral leve la primera vez, media la segunda y grave la tercera, no obstante, para efecto de considerar que existió reincidencia deberá mediar un espacio de 3 meses o menos entre cada falta. El irrespeto a la prohibición dispuesta en este artículo será sancionado con amonestación escrita cuando ocurre por primera vez, suspensión sin goce de salario por ocho días cuando ocurra por segunda vez y con despido sin responsabilidad patronal, cuando el incumplimiento se presente por tercera ocasión, no obstante, la imposición de la sanción sólo podrá aplicarse conforme al procedimiento que al efecto dispone el artículo 159 del Código Municipal, respetando las garantías del debido proceso y derecho de defensa.

CAPITULO XIII

DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y OTROS

ARTÍCULO 56.- La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres años y registrá a partir de su homologación por parte del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo que, de previo al vencimiento de la misma, el jerarca respectivo tendrá la obligación de denunciarla ante el Ministerio de Trabajo, a efecto de que se proceda a una nueva negociación, no obstante, la convención denunciada continuará aplicándose mientras se renegocia una nueva convención colectiva. Para realizar variaciones a esta convención, se seguirá el siguiente procedimiento:

La iniciativa de reforma podrá ser presentada por medio de:

1. Acuerdo de la organización sindical.
2. Acuerdo del Concejo Municipal
3. Oficio de la Alcaldía.

En caso de que la iniciativa surja del Concejo Municipal, la solicitud será puesta en conocimiento de la organización sindical.

En caso de que la iniciativa surja de la Alcaldía, la solicitud será puesta en conocimiento de la organización sindical y del Concejo Municipal.

En caso de que la iniciativa surja de organización sindical, la solicitud será puesta en conocimiento de la organización sindical y del Concejo Municipal.

Todas las partes contarán con hasta diez días hábiles para externar su criterio respecto de la petición realizada por la parte solicitante, periodo luego del cual, el asunto ingresará a su debido trámite de negociación en el Concejo Municipal y la organización sindical.

En caso de acuerdo entre ambas partes para la aprobación de la reforma propuesta, se adoptará un acuerdo municipal, previo visto bueno de la organización sindical.

En caso de que no exista acuerdo, resolverá el Concejo Municipal y la organización sindical podrá interponer los recursos previstos en el Código Municipal.

TRANSITORIO UNICO. - La Municipalidad se compromete a actualizar o elaborar, en el término de seis meses, según corresponda, los reglamentos, manuales y políticas que tienen que ver con acoso sexual y prohibición de fumado; asimismo se compromete a actualizar o elaborar, en el término de doce meses, según corresponda, el reglamento de uso de uniformes y de reclutamiento y selección de personal.

En fe de lo anterior, firmamos la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el edificio de la Municipalidad de Moravia, a las trece horas del veintiuno de octubre del dos mil veinticuatro.

DIEGO
ARMANDO
LOPEZ LOPEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por DIEGO ARMANDO
LOPEZ LOPEZ (FIRMA)
Fecha: 2024.11.12
11:19:04 -06'00'

MBA. Diego Armando López López
Alcalde de la Municipalidad de Moravia

EDUARDO
ENRIQUE
BADILLA
VARGAS
(FIRMA)

Firmado
digitalmente por
EDUARDO
ENRIQUE BADILLA
VARGAS (FIRMA)
Fecha: 2024.11.11
09:06:09 -06'00'

Eduardo Badilla Vargas
Secretario General SITRAMUMO