

CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE PARRITA

CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE PARRITA**CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.**

La Municipalidad de Parrita reconoce como representantes de los intereses profesionales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Parrita, a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y a su Junta Directiva Seccional, igual al Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica (STMCR) y a su Junta Directiva Seccional, en adelante denominados sindicatos y se compromete a tratar con sus representantes todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo; de conformidad con el artículo 339 del Código de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 2.

La Municipalidad de Parrita y los sindicatos, se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva, la cual tiene por objeto regular las relaciones jurídicas de naturaleza laboral y las estipulaciones económicas y sociales entre las partes, a fin de promover el mejoramiento de las relaciones obrero patronales y fijar las condiciones y normas que modificarán los contratos individuales de los trabajadores al servicio de la Municipalidad.

ARTICULO 3.

La presente Convención tiene carácter de ley profesional:

- a) Para las partes que la suscriben.
- b) Para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia, laboren o ingresen a laborar a la Municipalidad de Parrita.

Se excluyen de la cobertura de esta Convención Colectiva el Alcalde, los Regidores, cualquier otro servidor público de elección popular, las personas que funjan como directoras o subdirectoras, auditoras y sub auditoras, jerarcas de las dependencias internas encargadas de la gestión de ingresos y egresos públicos, funcionarios de fiscalía y gestión legal superior que hayan participado directamente en la negociación.

ARTICULO 4.

Se entienden incorporados a este texto los convenios 87, 98, y 135 de la Organización Internacional del Trabajo así como la recomendación 143 de la OIT y cualquier otro que se genere a futuro, el Código Municipal y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de esta municipalidad, en todo lo que mejore lo estipulado en esta convención. En cuanto a la protección y fuero sindical, serán aplicables las disposiciones previstas en el Código de Trabajo y los principios que se derivan de la sentencia 5000-93 de la Sala Constitucional y otras atinentes.

ARTÍCULO 5.

Corresponde al Alcalde Municipal la dirección superior de la administración de su personal, y

las funciones específicas que esta Convención le atribuye. Los Sindicatos velarán por el cumplimiento de esta Convención por parte de todo el personal de la Municipalidad.

0080

CAPITULO II

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 6.

A efectos de mantener el normal procedimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo constante, se crea la **JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**, con representantes de la Municipalidad y los Sindicatos, bipartita y paritaria.

Esta Junta estará integrada por cuatro miembros propietarios y dos suplentes, distribuidos de la siguiente manera: dos miembros propietarios y un suplente por parte la Municipalidad y dos miembros propietarios y un suplente por parte de los sindicatos. Las personas suplentes sustituirán a las personas propietarias en caso de ausencia y tendrán las mismas facultades que éstas.

La Junta se integrará quince días después de firmada esta Convención Colectiva. Los representantes patronales serán nombrados por el Alcalde Municipal y los Representantes Laborales por los Sindicatos por períodos de dos años, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de un asesor, cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente. Los representantes sindicales serán nombrados por la Asamblea de Afiliados de las Seccionales de los sindicatos.

La presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de un año. La presidencia se elegirá por medio de sorteo para el primer período, en la primera sesión de la Junta. La presidencia no tendrá voto de calidad o doble voto en caso de empate.

La Administración Municipal facilitara a la Junta de Relaciones Laborales de un espacio físico que permita sesionar sin interferencias y la custodia de los documentos será por parte de quien ocupe la presidencia.

A partir de su nombramiento e instalación, la Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos se avocará a redactar el Reglamento Interno de Operación, en el que se normará todo lo relacionado con las funciones de dicha Junta y funciones de sus miembros directores. Este Reglamento entrará en vigencia una vez aprobado por la misma. Para tal efecto tendrá un plazo de hasta 3 meses para la emisión del mismo.

ARTÍCULO 7. FUNCIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La intervención de la Junta será recomendativa de acuerdo a la materia que conozca, de la siguiente forma:

- i. **Recomendativa:** la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativo, cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de las y los trabajadores de la Municipalidad de Parrita.

La Junta podrá intervenir conciliatoriamente en los problemas laborales individuales o colectivos que se suscitan entre la Municipalidad y sus trabajadores o trabajadoras; tales como:

- Diferencias que surjan en torno a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo;
- Resultados de los concursos internos y externos, siguiendo siempre el procedimiento que determine la Administración.
- Necesidades de equipos y materiales para las y los trabajadores;
- Denuncias por persecución sindical;
- Propuestas de mejoramiento de los servicios.
- Todas las actuaciones serán conformes al numeral 134 del Código Municipal.

Bajo ninguna circunstancia, conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

ARTICULO 8.

a) El procedimiento en materia NO disciplinaria será el siguiente:

En materia NO disciplinaria la Junta de Relaciones Laborales conocerá de los siguientes asuntos:

1. Reclamo de trabajadores por derechos de carácter salarial no cancelados.
2. Reclamo de trabajadores por recalificación y revaloración de puestos, cuando después de 2 meses de presentado, la Administración Municipal no haya brindado respuesta. Para emitir la resolución correspondiente, se deberá contar con el criterio Técnico del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad.

En caso de que el interesado sea integrante del Departamento de Recursos Humanos, la asesoría técnica le corresponderá a MIDEPLAN, a la Unión de Gobiernos Locales y el Servicio Civil.

El trabajador deberá solicitar por escrito la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, exponiendo con claridad los hechos en que fundamenta su reclamo y las pruebas que respaldan el mismo.

Una vez recibido el reclamo correspondiente, la Junta tendrá 2 meses para pronunciarse, mismos que serán prorrogables por un plazo igual, en caso de que la complejidad del caso lo requiera. Para prorrogar el plazo de resolución, se tendrá que emitir por parte de la Junta, una resolución debidamente motivada.

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

Cuando la Municipalidad pretenda aplicar una sanción disciplinaria, en la que legalmente amerite la apertura de un procedimiento administrativo, una vez que el Órgano Director del procedimiento emite su recomendación de fondo y antes de pasárselo al Órgano Decisor, este

elevará el expediente a la Junta Relaciones Laborales, la que emitirá su recomendación en un término no mayor de quince días hábiles a la fecha en que recibió el expediente. Vencido el término, sin haber emitido recomendación, se entenderá que acepta la emitida por el órgano director.

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales emita su resolución, el expediente se trasladará al jerarca que corresponda, para que emita la resolución final. El Alcalde podrá apartarse de la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales, siempre y cuando sea exhaustivamente motivada y razonada.

En caso de que se presenten situaciones en contra del procedimiento se seguirá la normativa correspondiente en referencia al caso como lo es el Código de Trabajo, la Ley General de Administración Pública, Ley de Contratación Administrativa, Código Municipal y el Reglamento Autónomo de la Municipalidad.

ARTÍCULO 9.

Cuando un cambio o una acción modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador o trabajadora, se elevará su solicitud ante la Junta de Relaciones Laborales, la cual se pronunciará en un término no mayor de quince días hábiles pero si pudiéndose asignar labores afines. Transcurrido ese plazo la Administración resolverá en definitiva. Lo anterior en el entendido que los elementos esenciales del contrato no se pueden modificar porque incurriría la Municipalidad en un ius variandi abusivo.

CAPITULO III

DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTICULO 10.

Los sindicatos velarán porque los trabajadores de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de organización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafilarse.

ARTICULO 11.

La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras, 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.

ARTÍCULO 12.

La Municipalidad se compromete a mantener en un lugar visible de sus instalaciones, una pizarra de corcho, a fin de que los representantes de los sindicatos exhiban circulares, boletines, afiches y cualquier otro tipo de información de su interés. Asimismo se le dará las facilidades de comunicación mediante el acceso a los recursos tecnológicos. Solo de materia laboral o de interacción nunca ofensivas o que afecten el desarrollo diario de la Municipalidad.

ARTÍCULO 13.

La Municipalidad reconoce el derecho a libre acceso a los centros de trabajo de los representantes de los sindicatos con ocasión de conflictos laborales o para constatar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas, y demás disposiciones aplicables, previo notificación a la autoridad competente.

ARTÍCULO 14.

Cuando las Juntas Directivas de los sindicatos, o las Juntas Directivas de las Seccionales de los sindicatos requieran audiencia por parte del representante legal de la Municipalidad, se le atenderá dentro de un plazo máximo de tres días hábiles siguientes de presentada la solicitud. Asimismo la Municipalidad se compromete a tramitar las gestiones presentadas por los sindicatos a la mayor brevedad posible.

ARTÍCULO 15.

La Municipalidad concederá un espacio físico debidamente equipado para reuniones de las Juntas Directivas de la Seccionales de los Sindicatos y para atención de consultas de afiliados y afiliadas. El mismo espacio indicado en el artículo 6 de esta misma Convención.

ARTÍCULO 16.

La Municipalidad concederá una hora quincenal para las reuniones de la Junta Directiva de las Seccionales de los sindicatos. Previo oficio ante la Secretaria del Concejo estas reuniones se celebrarán de las catorce horas a las dieciséis horas en el Salón de Sesiones del Concejo. Conforme a lo indicado en el artículo seis de esta convención.

ARTÍCULO 17.

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta dos horas quincenales al Presidente de las Seccionales de los Sindicatos o al Directivo de las mismas que estos designen, cuando sea necesario para atender labores de organización sindical, previo justificación presentada a la Jefatura con copia al Alcalde.

ARTÍCULO 18.

La Municipalidad concederá los permisos correspondientes con goce de salario a todos los afiliados y afiliadas para que asistan a las Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias de los sindicatos.

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los afiliados y afiliadas de los sindicatos para que una vez al año participen en las Asambleas de Seccional en la Municipalidad de Parrita. Asimismo, les concederá esa licencia (una vez al año también), cuando se convoque a Asambleas Extraordinarias de la Seccional de la Municipalidad de Parrita para atender algún asunto de interés colectivo. Esto previo a coordinación con la Alcaldía.

El interesado afiliado deberá solicitar el permiso correspondiente con diez días hábiles de antelación para que no afecte la función diaria. Esto con la respectiva presentación del comprobante de asistencia al evento.

ARTÍCULO 19.

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar previa autorización por escrito del

trabajador, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ley. El monto de las deducciones será girado mensualmente al sindicato que corresponda por medio de cheque o por medio de transferencia electrónica. La Municipalidad se compromete a remitir, a solicitud de los sindicatos, un desglose con la lista de afiliados.

ARTÍCULO 20.

La Municipalidad se compromete a respetar la decisión del funcionario que desee aspirar a cargos de dirigencia sindical o que ejerzan tal condición.

Ningún funcionario municipal o representante sindical de los sindicatos podrá ser despedido, removido de su puesto, salvo que incurra en las causales establecidas en los artículos 81 del Código de Trabajo, las que se indican el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad, y el 149 del Código Municipal. Si un funcionario municipal o uno de los representantes sindicales incurrieran en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el procedimiento establecido en el artículo 541 del Código de Trabajo.

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 21.

La Municipalidad podrá finalizar la relación de servicio con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija. Ningún trabajador despedido por esta causa podrá regresar a la Municipalidad, si no hubiere transcurrido un período mínimo de un año, a partir de su separación.

Los trabajadores de la Municipalidad de Parrita gozarán de estabilidad en el empleo y solo podrán ser despedidos en los casos contemplados en la Ley General de Administración Pública, en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad, Código Municipal, el Código de Trabajo y demás leyes conexas.

La Municipalidad podrá finalizar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público lo exija, conforme al artículo 146 inciso b del Código Municipal.

En tales casos, y en igualdad de condiciones para todos los colaboradores tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas que tengan a 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, las personas que estén a menos de 5 años de gozar de su jubilación, las personas adultas mayores con hijos o hijas menores, las personas protegidas por fueros especiales y aquellas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad social. Lo anterior con previo estudio de las necesidades de la Municipalidad.

Se tiene por incorporados en esta Convención lo establecido por los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, supletoriamente.

ARTÍCULO 22.

La Municipalidad no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo, salvo por reestructuración institucional o necesidad financiera, previo estudio técnico del caso.

ARTÍCULO 23.

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los demás trabajadores de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad e ideología política o de cualquier otra índole, conservando en cada caso los aumentos por antigüedad (anualidades) en la institución.

ARTÍCULO 24.

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebajo en su categoría. Cuando por limitaciones físicas, mentales o de edad, previo dictamen médico, un trabajador no pueda desempeñarse eficientemente en su puesto o que tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto compatible con sus aptitudes, sin demérito de los derechos que por ley le corresponden.

Ante la imposibilidad debidamente comprobada de proceder a la reubicación señalada en el párrafo anterior, se le consultará al trabajador si acepta una reasignación en negativo o si prefiere el pago de sus extremos laborales. En este último caso, la Municipalidad podrá proceder a la finalización del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, reconociendo el pago de los extremos laborales a que tuviere derecho el trabajador, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 26 de esta Convención.

Cada caso se debe analizar por separado. El cambio de salud deberá ser constatado mediante dictamen médico acogiéndose al debido procedimiento.

ARTÍCULO 25.

Cuando la Caja Costarricense del Seguro Social extienda incapacidades al trabajador, la Municipalidad pagará al trabajador el 100% del salario solamente durante los primeros tres días.

Cuando la incapacidad sea extendida por el Instituto Nacional de Seguros (INS), se actuará conforme lo indica el artículo 236 de la Ley de Riesgos del Trabajo y sus reformas.

Lo anterior es conforme al Reglamento Autónomo de la Municipalidad de Parrita, capítulo dieciocho de las incapacidades y licencias, así como al capítulo primero de la protección de los trabajadores del Código de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 26.

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (cesantía) a los trabajadores que cesen funciones por:

- 1- Jubilación (o acogerse a cualquier régimen de pensiones).

2- Fallecimiento.

3- Despido con responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 27.

Todo servidor Municipal obtendrá una licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:

- a. Cinco días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, hijos e hijas, hermanos o hermanas, cónyuge o conviviente. Valorar cada caso individualmente por Alcaldía.
- b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. En el caso de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por cada producto vivo adicional, una vez finalizado el período establecido de pre y post parto. Asimismo, cuando el alumbramiento sea prematuro, con períodos de gestación mayores a las veinte semanas y menores o igual a las treinta y seis semanas y seis días, la licencia se extenderá por el período completo de cuatro meses.
- c. Las servidoras municipales tendrán derecho a una hora por concepto de lactancia, que podrán dividir en dos fracciones y disfrutarán durante el tiempo que el médico certifique. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico. En todos los casos debe presentar dictamen médico.
- d. Un día para cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener este permiso, deberá gestionarse previo dos días hábiles con un máximo de dos veces al año.
- e. En caso de fenómenos naturales o de siniestro que produzca consecuencias graves que afecten la vivienda del funcionario o el acceso a esta, previo comprobación, se le concederá al trabajador hasta cinco días hábiles, que podrán ser prorrogables por un período igual dependiendo de la situación y a criterio del Jefe inmediato y Alcaldía. (Ver Reglamento Autónomo de la Municipalidad de Parrita).

En atención a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la familia, se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a. Cinco días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijos, siempre que sean hijos reconocidos. Por condición médica de complicación por parto tanto para la madre como el hijo, el Alcalde podrá conceder cinco días hábiles más.
- b. Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida solamente con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias no podrán disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados, previo comunicación a la Jefatura inmediata para que no se afecte la función diaria.
- c. Se le concederá permiso al funcionario que deba acompañar a una cita médica a su padre, madre, hijo menor de edad o con discapacidad, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente.

- d. El tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula del funcionario o de sus hijos menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata.
- e. Por matrimonio del servidor cinco días hábiles, contados a partir del día de la ceremonia, deberá aportar la constancia respectiva.
- f. Un día hábil con motivo de presentación de tesis, pruebas de grado o trabajo comunal universitario, para optar por un grado académico de bachiller universitario o superior o bien para preparación de exámenes de bachillerato en educación básica, media y superior, previa justificación, planificación de la fecha con Jefatura Inmediata y siempre y cuando el tema de investigación tenga relación directa con la actividad que desarrolla la institución.
- g. Para renovar sus licencias los conductores de vehículos y maquinaria, gozarán de un día de permiso con goce de salario, quienes dependan de ella para realizar las labores diarias con vehículos asignados.

ARTÍCULO 28.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción; o bien para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Lo anterior siempre y cuando no se perjudique el funcionamiento municipal y cuando la persona trabajadora tenga como mínimo un año de laborar para la municipalidad.

ARTÍCULO 29.

Los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Parrita tendrán derecho al reconocimiento del Salario Escolar, que se pagará de la siguiente manera: en el ajuste salarial del primer semestre de cada año, la Municipalidad de Parrita adicionará al ajuste salarial por costo de vida decretado para el Sector Público, un 0.50% como complemento salarial denominado Salario Escolar, mismo que se pagará de forma diferida en la segunda quincena de enero de cada año, hasta completar un 8.33% sobre el salario base.

ARTÍCULO 30. La Municipalidad se compromete a reconocer a aquellos profesionales, que de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos cumplan con los requisitos para ser sujetos del pago de Dedicación Exclusiva, un 10% sobre el salario base por ese concepto en el grado de Bachiller y un 25% en el grado de Licenciatura.

CAPÍTULO V

DEL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 31.

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, o escritos, cuya

finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima. Lo anterior en base a lo que indica el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad se apegue a lo indicado en el Capítulo XXIX Del Régimen Disciplinario.

ARTÍCULO 32.

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

- a) **Manipulación de la comunicación:** reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) **Aislamiento:** discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) **Descrédito:** destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma. Cada situación debe ser tratada directamente con el empleado de forma individual.
- d) **Impedir o dificultar el trabajo de la víctima:** obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e) **Creación de conflictos de rol:** mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores. La falta de respeto a sus superiores o máximos jerarcas, como por ejemplo levantar la voz, golpear el escritorio, gestos que deben ser debidamente conocidos por la Junta de Relaciones Laborales y por el Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 33.

El acoso laboral será sancionado como falta grave e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados, en la vía judicial correspondiente. Conforme lo indica el Reglamento Autónomo de la Municipalidad de Parrita.

ARTÍCULO 34.

Será también sancionada por acoso laboral la persona que encontrándose en una situación de

ACOSO

mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso laboral, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance, para impedir el desarrollo de esa falta.

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

ARTÍCULO 35.

En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la institución, a efectos de determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro Social, la emisión de un peritaje, que, según la complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo y apoyo de las Juntas de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 36.

Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso laboral, siempre y cuando no se comprometan recursos públicos.

ARTÍCULO 37.

La regulación del fumado en las instalaciones municipales se realizará mediante lo señalado en la Ley N° 9028 LEY GENERAL DEL CONTROL DEL TABACO Y SUS EFECTOS NOCIVOS EN LA SALUD y su respectivo reglamento.

DEL ACOSO SEXUAL, LEY 7476 LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

ARTÍCULO 38.

Acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, que provoca efectos perjudiciales en el ámbito laboral o en el estado general de bienestar de quien las recibe. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

ARTÍCULO 39.

La persona que se considere víctima de alguna conducta de acoso sexual tendrá los siguientes derechos:

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

ARTÍCULO 40.

La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.

ARTÍCULO 41.

De oficio o a petición de parte, se podrá ordenar en cualquier momento del proceso, la reubicación de la persona denunciada siempre que no se afecten sus condiciones laborales, o bien, la suspensión temporal con goce de salario cuando:

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

ARTÍCULO 42.

Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por acoso sexual.

ARTÍCULO 43.

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

ARTÍCULO 44.

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

- Apercibimiento escrito
- Suspensión hasta por quince días sin goce salarial.
- Despido sin responsabilidad patronal

ARTÍCULO 45.

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

ARTÍCULO 46.

Incurrirá en falta de naturaleza laboral (entiéndase como tiempo laboral) que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, el trabajador que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

ARTÍCULO 47.

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

DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**ARTÍCULO 48.**

La Municipalidad elaborará el respectivo reglamento para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral.

ARTÍCULO 49.

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

ARTÍCULO 50.

La Municipalidad brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral.

ARTÍCULO 51.

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

ARTÍCULO 52.

La persona que haya denunciado ser víctima de acoso sexual y/o laboral, o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su empleo, salvo que se demuestre que con su acción haya incurrido en falta grave tipificada en el Reglamento Autónomo de Servicios o el Código de Trabajo.

COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**ARTÍCULO 53.**

El Comité de Prevención del acoso sexual y/o laboral, será integrado por un profesional en derecho, una psicóloga o trabajadora social y un representante de los sindicatos y tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Diseñar y desarrollar una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- b) Comunicar en forma escrita a los trabajadores de la institución, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o psicológico.
- c) Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todos los funcionarios de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

- d) Brindar asesoría y orientación a los funcionarios de la institución sobre la prevención y manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.
- e) Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y/ laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

CAPÍTULO VI.

DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 54.

La Municipalidad se compromete a acatar las normas de salud y seguridad en el trabajo, así como los requerimientos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 55.

Se crea la Comisión de Salud Ocupacional que será bipartida y estará conformada por seis integrantes propietarios, y dos suplentes. Tres propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en Asamblea General de los sindicatos y tres propietarios y un suplente será nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

ARTÍCULO 56.

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

Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Oficina de Salud Ocupacional será la responsable por el cumplimiento de lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en la Ley.

ARTÍCULO 57.

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

ARTÍCULO 58.

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

ARTÍCULO 59.

El encargado de la Oficina de Salud Ocupacional y la Comisión de Salud Ocupacional tendrá acceso a todas las áreas de la Municipalidad, para garantizar un ambiente laboral adecuado. La Comisión de Salud Ocupacional velará además porque los trabajadores gocen de duchas,

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, guantes, capa y casco de seguridad.

e. INSPECTORES Y PLANTELES

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, capa, paraguas y portafolio (este último cada dos años).

f. CONSERJES

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años)

g. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Cuatro uniformes compuestos por camisa, adecuados a sus funciones

Cuando se demuestre que por su uso cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador los mismos se deterioren o pierdan, serán repuestos. Sujeto a disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO 64.

La Municipalidad suministrará los equipos tecnológicos, maquinaria, herramientas y los accesorios necesarios para la buena prestación del servicio.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el mes de Marzo, previa planificación por parte de las jefaturas.

ARTÍCULO 65.

Los deducibles que cobra el INS en caso de accidentes serán pagados por la Municipalidad siempre y cuando ocurran en el desempeño de funciones de su cargo, no sean atribuibles a una conducta negligente del operador y se aporte la correspondiente sentencia absolutoria por parte de los tribunales de justicia.

ARTÍCULO 66.

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

CAPITULO VII.

DE LA JORNADA LABORAL

ARTICULO 67.

La Municipalidad conviene en establecer la jornada continua, los tipos de jornada que se aplican son: jornada diurna de 40 horas semanales, nocturna de 30 y mixta de 35.

En situaciones especiales y de forma excepcional la Municipalidad podrá contratar jornadas superiores a las establecidas en el inciso anterior, de común acuerdo con las personas trabajadoras a las cuales se les remunerará las horas extraordinarias, según la jornada respectiva, pero en ningún caso podrán dichas horas sobrepasar lo señalado en la legislación

servicios sanitarios adecuados, vestidores y casilleros individuales.

Velará también porque todos los vehículos de la Municipalidad estén dotados del equipo necesario para la seguridad de los trabajadores (cinturones de seguridad, extintor, y otros).

ARTÍCULO 60.

La Municipalidad se compromete a mantener activa la brigada de emergencias y de brindarles la capacitación adecuada.

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

ARTÍCULO 61.

La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo y la fecha de caducidad de los medicamentos existentes en el Botiquín.

ARTÍCULO 62.

a.- La Municipalidad mantendrá sus bodegas, talleres, casetas y todas las instalaciones que usan los trabajadores, con las normas del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Ministerio de Trabajo.

b.- La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicio.

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

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

ARTÍCULO 63.

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año:

a. TRABAJADORES DE SANIDAD

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, una capa, guantes y accesorios en tela para protección solar

b. GUARDAS

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, una capa y linterna

c. CHOFERES, MECÁNICOS, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, guantes, capa y casco de seguridad.

d. CUADRILLAS DE VIAS PÚBLICAS Y CONSTRUCCIÓN (peones, ayudantes, operarios y

nacional como máximos permitidos.

0225

La persona trabajadora y la Municipalidad, de común acuerdo, podrán implementar cambios de horario que faciliten el desplazamiento desde su hogar hasta el lugar de trabajo.

La jefatura de la unidad respectiva reportará a la Oficina de Recursos Humanos la jornada extraordinaria en un plazo no mayor de cinco días hábiles. Esta debe ser cancelada en un plazo no mayor a un mes.

Si la persona trabajadora se traslada, en funciones de su cargo, fuera de su lugar de trabajo, el tiempo de desplazamiento será tomado como parte de la jornada para determinar el pago de jornada extraordinaria.

En caso de que la persona trabajadora se considere perjudicada por algún cambio permanente de la jornada para la cual fue contratada, puede presentar los recursos administrativos ante las instancias municipales correspondientes o la respectiva queja ante la Junta de Relaciones Laborales. Los cambios permanentes de horario serán comunicados a la persona trabajadora en un plazo previo no menor a ocho días hábiles, salvo que se dé alguna situación de emergencia.

ARTICULO 68.

Los horarios del personal de la Municipalidad de Parrita serán los siguientes:

Personal Administrativo: De lunes a viernes jornada continua de las 07:00 horas a las 15:00 horas.

El horario podrá adecuarse entre las 7:00 horas y la 17:00 horas, según la conveniencia institucional, pero no podrá superar la cantidad de horas diarias. Para tal efecto deberán respetarse las situaciones familiares que los trabajadores mantengan que no impliquen un ius variandi abusivo.

Personal Operativo: De lunes a sábado de las 07:00 horas a las 15:00 horas.

Esta jornada podrá adecuarse según sea la conveniencia institucional, pero no podrá superar la cantidad de horas diarias y los tipos de jornada establecidos en el Código de Trabajo.

Vigilancia: De 6am a 2pm, de 2pm a 10pm y de 10pm a 6am, rotándose los turnos de acuerdo a un rol previamente establecido.

Recolección de Residuos: De lunes a viernes de 6am a 12md . Esta jornada es de 6 horas por el tipo de labores insalubres que realiza este departamento.

Las cuadrillas deberán alternar el horario semanalmente para laborar en igualdad de condiciones. Previamente coordinación de la Jefatura correspondiente.

En el mes de diciembre la jornada para el Departamento de Recolección de Residuos se realizará por tarea, previa coordinación con el Jefe del Departamento.

Los trabajadores tendrán derecho a tres recesos durante su jornada, 15 minutos en la mañana,

CAPÍTULO VII.

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 69.

Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen. En concordancia a lo que establece el Código Municipal en la materia.

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

ARTÍCULO 70.

Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de trabajadores administrativos y técnicos.

- a. Al ocurrir una plaza vacante (permanente o temporal), la Administración la llenará por el procedimiento de ascenso directo, en la línea jerárquica correspondiente, considerando a los trabajadores ubicados en la dependencia en que la vacante suceda, preferiblemente en el orden de Unidad, Sección, Departamento o Dirección. Para este efecto, se tomará en cuenta al trabajador que reúne los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para ocupar el puesto.
- b. De demostrarse inopia en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad.
- c. Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados, la Departamento de Recursos Humanos podrá sacar la plaza a concurso externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual Descriptivo de Puestos.
- d. Toda convocatoria a concurso para calificación de elegible, deberá comunicar la Departamento de Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo de no menos de 15 días de anticipación a la celebración del mismo, indicando los requisitos, características del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen, si se requiere, así como la materia a examinar; la fecha comenzará a regir a partir del día que se envíen las comunicaciones. Igualmente se señalara la tabla de ponderación de factores vigentes, para el puesto que se trate.
- e. En vacantes de puestos profesionales, con requisito legal obligatorio, de poseer algunos trabajadores título profesional y ser incorporado al respectivo colegio, se nombraran a los que reúnan tales requisitos. Con esta excepción de ascenso por requisitos académicos, los demás tendrán énfasis en la idoneidad, experiencia, y antigüedad del trabajador, para el ascenso.

- f. De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore la Departamento de Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegible actualizado.
- g. La Municipalidad, a través del Departamento de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los Sindicatos firmantes de esta Convención y Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los trabajadores, así como del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
- h. La Dirección de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia a los sindicatos y a la Junta de Relaciones Laborales.
- i. Todos aquellos trabajadores que estén laborando de manera interina o sustituyendo a otro trabajador, con conocimiento por lo menos del Jefe inmediato, tendrán prioridad a la hora de llenar las plazas vacantes al nivel más bajo de entrada, o las plazas declaradas vacantes después de la celebración del concurso interno. Siempre y cuando cumplan con los requisitos e idoneidad requeridos para el cargo y el estudio técnico que demuestre la necesidad.

ARTICULO 71.

La Municipalidad se compromete a reconocer al trabajador o trabajadora que sustituya a otro de mayor categoría, el salario correspondiente al trabajador sustituido; no obstante, el trabajador no estará obligado a desarrollar más trabajo que el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición.

ARTÍCULO 72.

La Municipalidad se compromete a realizar un estudio de clasificación y valoración de puestos cada 4 años previo estudio técnico que lo justifique.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 73.

Esta convención colectiva tendrá un período de vigencia de tres años y entrará a regir a partir de su homologación.

La Municipalidad y los sindicatos firmantes podrán proponer revisiones parciales a cualquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos, por lo que se elaborará un adendum a la misma convención. Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

Esta convención no implicará perjuicio de los derechos, prerrogativas, y de las condiciones de trabajo que actualmente disfruten, o de las que a futuro llegaren a disfrutar, derivados de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los convenios anteriores, o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Municipal.

Denunciada la Convención Colectiva, el instrumento convencional se prorrogará y continuará rigiendo en todos sus efectos durante el plazo en que se desarrolla la negociación de la nueva

convención.

0228

ARTÍCULO 74.

Esta Convención Colectiva se considerará prorrogada automáticamente por un período igual al de su vigencia, si ninguna de las partes la denuncia conforme al artículo 58 del Código de Trabajo.

Firmamos en la ciudad de Parrita a las 8 horas del día 12 del mes de febrero de 2019.

SUSAN
KATERINE
QUIROS
DIAZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
SUSAN KATERINE
QUIROS DIAZ
(FIRMA)
Fecha: 2021.08.12
14:23:11 -06'00'

Susan Quirós Díaz
Secretaria General UNT

FREDDY
GARRO
ARIAS
(FIRMA)

Firmado digitalmente por FREDDY
GARRO ARIAS (FIRMA)
Fecha: 2021.08.10 16:25:43 -06'00'

Freddy Garro Arias
Alcalde de Parrita

LEONARDO
MARTIN ARAYA
MONTERO
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por LEONARDO
MARTIN ARAYA
MONTERO (FIRMA)
Fecha: 2021.08.11
14:53:47 -06'00'

Leonardo Araya Montero
Secretario General STMCR