

DRT-412-2016

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

RESULTANDO

PRIMERO: Que con fecha veintiuno de julio del dos mil dieciséis, se suscribió el documento de Convención Colectiva de Trabajo, entre la **MUNICIPALIDAD DE PURISCAL Y LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS (ANEP).**

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

TERCERO: Que con fecha primero de setiembre del dos mil dieciséis se le hicieron observaciones a la convención colectiva de trabajo.

CUARTO: Que en fecha trece de setiembre del dos mil dieciséis las partes se allanaron a las observaciones hechas por este Departamento.

CONSIDERANDO

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

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

POR TANTO

Se homologa el documento de Convención Colectiva de Trabajo, suscrito el día veintiuno de julio del dos mil dieciséis entre la **MUNICIPALIDAD DE PURISCAL Y LA ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS.**

NOTIFIQUESE.-

L. Villalobos
Lic. Leda Villalobos Villalobos

JEFE

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO



Stanley Rodríguez Mora
13-09-2016
11:40 am
Municipalidad de Puriscal

Stanley Rodríguez Mora
13-09-2016
11:40 am
Anep San José

000004

MUNICIPALIDAD DE PURISCAL ALCALDÍA MUNICIPAL

06 de septiembre del 2016

AM-2016-0620



Licda.
Leda Villalobos Villalobos
Jefe
Departamento de Relaciones de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social



Estimada señora:

Con respecto a las observaciones realizadas al proyecto de Convención Colectiva de la Municipalidad de Puriscal, mediante oficio DRT 373-2016, con fecha del 01 de setiembre del 2016, le indicamos que le realizamos los cambios sugeridos en dicho oficio quedando la redacción de los artículos de la manera que se indica en los párrafos siguientes.

Así mismo le solicitamos con todo respeto realizar el cambio del artículo 86, capítulo XII, OTROS DERECHOS, las líneas que indican lo siguiente...*“Será asueto para los y las trabajadoras de la Municipalidad de Puriscal, el 31 de agosto, día del Régimen Municipal. Para los efectos de la celebración del día del Régimen Municipal, de común acuerdo, podrán realizarse actividades con el fin de crear un ambiente laboral de cordialidad entre los funcionarios municipales y Administración”.* Ya que por la premura del caso erróneamente se colocó el 31 de agosto como asueto y no como lo establece el decreto No. 7284-E, emitido el 19 de julio de 1977, que a la letra dice:

Artículo 1.- Declárese el día treinta y uno de agosto de cada año, como el día del Régimen Municipal”.

Artículo 2.- En tal fecha el Gobierno Local de cada cantón, en asocio de las autoridades Educativas de la Localidad llevarán a cabo actos cívicos, en conmemoración de tan importante fecha en la vida republicana del país, destacando la figura Benemérita de la Patria, Dr. José María Castro Madrid y la Importancia del régimen Municipal en nuestra vida democrática.

Artículo 3.- Para tal efecto cada municipalidad patrocinará en su cantón, ciclos de conferencias, concurso literarios y artísticos, seminarios y otros actos culturales, ente los estudiantes de enseñanza media y educación superior, alusivos a conmemoración de esta fecha.

Para agilizar el trámite adjuntamos la Convención Colectiva con los cambios efectuados en los artículos señalados con el fin de que sea homologada como corresponde.

Observaciones del MTSS:

MUNICIPALIDAD DE PURISCAL

ALCALDÍA MUNICIPAL

CAPÍTULO V

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 26

A efectos de mantener el normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo y la negociación constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales, que será un órgano paritario obrero-patronal, con representantes del PATRONO y la seccional, que será integrada por seis miembros propietarios y dos suplentes, distribuidos de la siguiente manera: tres integrantes propietarios y un suplente por parte de los trabajadores y tres integrantes propietarios por parte del patrono y un suplente.

a) El quórum se formará con la mitad más uno del total de los y las integrantes. La asistencia de los y las integrantes de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria, no devengarán dietas ni ningún tipo de estipendio, y en caso de que el propietario o propietaria no asista, ocupará su puesto el primer suplente que se encuentre presente.

b) La Junta quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva y sesionará ordinariamente una vez al mes en la Municipalidad y extraordinariamente cuando el o la Presidente o cuatro integrantes la convoquen. Para que dichas sesiones pueda tomar acuerdos válidos deberá convocarse 24 horas antes y remitirse la información respectiva.

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

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

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

f) Las sesiones se realizarán en horas hábiles laborales, para lo cual El PATRONO deberá garantizar todas las facilidades que sean necesarias a sus integrantes, así como a cualquier otra persona trabajadora que deba asistir a sus sesiones.

g) La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará El PATRONO, para lo cual dotará de un espacio físico y privado, para la realización de las tareas propias de la Junta. Asimismo, El PATRONO proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento. Excepcionalmente podrá sesionar en lugar distinto cuando sea estrictamente necesario.

h) La Junta sesionará una vez al mes ordinariamente y las extraordinarias que no superen dos al mes.

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

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

i) Asistencia de los miembros

MUNICIPALIDAD DE PURISCAL

ALCALDÍA MUNICIPAL

- ii) Orden del día
 - iii) Temas tratados
 - iv) Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas
 - v) Votos salvados cuando existieren
 - vi) Cualquier otro que se estime necesario indicar
- k) La Junta emitirá en un plazo de 60 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual solamente podrá ser modificado por la mayoría calificada de dos terceras partes de sus integrantes.
- l) El acuerdo LA RECOMENDACION de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios que se hagan de su conocimiento (despidos y suspensiones), serán comunicados a la Alcaldía con su expediente respectivo, para su trámite correspondiente, siempre y cuando la decisión sea tomada por la mayoría simple de votos (mitad más uno de los miembros presentes) En caso de empate en la votación de uno de estos asuntos, el mismo será resuelto por el Alcalde Municipal, igualmente en caso de despido.

ARTICULO 28

La Junta de Relaciones Laborales en su función legal tendrá una intervención resolutoria o recomendativa de acuerdo a la materia que conozca de la siguiente forma:

- a) Resolutoria: La intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativo para El PATRONO cuando conozca despidos acordados por El PATRONO en aplicación de procesos de reestructuración, así como de procedimientos en materia no disciplinaria, que originen despidos con responsabilidad patronal.
- b) Recomendativa: la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativa cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de las personas trabajadoras.

ARTICULO 72

JORNADA LABORAL

Quedará tal y como se indica en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Puriscal, publicado en la gaceta del 16 de noviembre del 2006.

LUGAR DONDE SE DESARROLLA LA JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo del personal administrativo se desarrollará en las instalaciones centrales de la Municipalidad, o para cualquier otro sitio que El PATRONO ocupe en un futuro. Para el personal que debe de laborar fuera de las instalaciones centrales, a causa de la naturaleza del servicio que presta, se iniciarán y terminarán en el plantel municipal establecido por la administración.

El cambio de lugar donde se prestarán los servicios, deberá ser puesto en conocimiento del personal afectado, con suficiente antelación. La Municipalidad pagará los gastos de viaje y transporte, cuando sea procedente, de acuerdo al Reglamento de Gastos de Viajes y Transporte, emitido por la Contraloría General de la República.

JORNADA CONTINUA: En la Municipalidad se trabajará jornada continua con el siguiente horario: Para empleados administrativos de lunes a viernes de las 8:00 a.m. a las 3:15 p.m., con 45 minutos para el almuerzo y 15 minutos para el refrigerio de la mañana, sin suspensión del servicio que se presta. Para empleados de servicios de lunes a viernes de

000001

MUNICIPALIDAD DE PURISCAL ALCALDÍA MUNICIPAL

las 6:00 a.m. a las 3:00 p.m., con 45 minutos para almorzar y 15 minutos para el refrigerio en la mañana. Los funcionarios administrativos nombrados a partir de la publicación del reglamento Autónomo de Organización y servicio de la Municipalidad de Puriscal, laborarán una jornada semanal de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.
El PATRONO se compromete a reconocer a las personas trabajadoras que laboren los días de asueto el salario a tiempo y medio que le corresponde de acuerdo al artículo 139 del Código de Trabajo.

En el caso de que un guarda municipal, no sea relevado de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar con otra jornada, ésta no podrá exceder de 12 horas las cuales serán remunerada, a tiempo y medio adicional; además la jefatura deberá prever si el trabajador requiere de algún medicamento, ante lo cual debe de gestionar el trámite respectivo para que el mismo se le haga llegar al trabajador, de igual manera la administración debe proveer de sus propios recursos la alimentación sea ésta desayuno, almuerzo o cena, según el horario, asimismo deberá la jefatura proveerle el abrigo en caso de que el trabajador no lo porte.

Sin más por el momento ya agradeciendo su colaboración, atentamente;



[Handwritten signature]
Msc. Luis Madrigal Hidalgo
Alcalde Municipal
Municipalidad de Puriscal

C.c.
Archivo

[Handwritten signature]
Albino Vargas Barrantes
Secretario General
ANEP

000049



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE PURISCAL

**CELEBRADA ENTRE LA SECCIONAL DE PURISCAL DE LA ASOCIACIÓN
NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA
MUNICIPALIDAD DE PURISCAL**

Entre nosotros, **LA MUNICIPALIDAD DE PURISCAL**, representada para este acto por: **MSC. LUIS MADRIGAL HIDALGO**, cédula de identidad 1-0431-0055, en mi condición de Alcalde Municipal, en adelante denominado "**EL PATRONO**", con cédula jurídica número 3-014-042057, acuerdo del Tribunal Supremo de Elecciones número No.0019-E11-2011 y **LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de identidad número 1-457-390 vecino de San José, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-2000 y 9690-00, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política y el Convenio No. 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960. 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 Belén do Para), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, La Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, y demás leyes

y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1

La presente Convención Colectiva se celebra en aplicación de lo dispuesto por el artículo 54, siguientes y concordantes del Código de Trabajo y tiene carácter de ley profesional para:

- a) Las partes que la suscriben;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad de Puriscal;
- c) Todas las personas que sean contratadas en el futuro, con la salvedad de las personas que integran los órganos políticos de la misma.

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

ARTÍCULO 2

Son representantes patronales de la Municipalidad en sus relaciones laborales con la SECCIONAL el (la) Alcalde titular y suplentes, los (as) Regidoras Municipales las (os) Directores (as) de los Departamentos de Recursos Humanos, Administración Financiera, las jefaturas y todos (as) aquellos (as) a quienes designe El PATRONO con tal carácter, conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 3

LA SECCIONAL declara que teniendo con El PATRONO un interés común en los fines y propósitos para los cuales fue creada, luchará por su fortalecimiento y progreso, y promoverá en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores el compromiso y excelencia en el servicio público que presta la institución; así como la corrección disciplinaria y el acatamiento del marco normativo constitucional que regula los derechos laborales, las disposiciones legales y

reglamentarias que regulan el ejercicio de sus funciones en pro de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales.

CAPITULO II

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 4

Tanto el PATRONO como los TRABAJADORES deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes al ejercicio y protección de dicho derecho fundamental, así como otorgar las facilidades a los y las representantes de las personas trabajadoras contenidos en los convenios números 87, 98 y 135 y en la recomendación número 143, instrumentos adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica. El PATRONO garantiza a sus trabajadores y trabajadoras el libre derecho de sindicalización. Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 5

El PATRONO reconoce a los TRABAJADORES de la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP), como la entidad sindical representante de las personas trabajadoras. Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda persona de tratar directamente con El PATRONO asuntos relativos a su interés individual, siempre que esto no afecte a terceros (as) trabajadores (as).

El PATRONO aceptará la representación de los (as) dirigentes y promotores (as) de La SECCIONAL y de quienes sean designados (as) como Delegados (as) del sindicato. Para este efecto, El PATRONO instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten.

ARTÍCULO 6

El PATRONO se compromete a no ejercer presión, halago, promesa, que tienda a lograr la separación de los trabajadores afiliados al sindicato, asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones sindicales o de cualquier otro carácter, que busquen el debilitamiento de las

actividades de la SECCIONAL en la Municipalidad, cuando la SECCIONAL denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario responsable, la sanción correspondiente. Ninguna persona trabajadora podrá ser obligada a afiliarse o desafiliarse de ninguna organización sindical.

ARTÍCULO 7

El PATRONO, mantiene su tradición de respetar el fuero sindical de las personas trabajadoras que sean candidatas a un cargo de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición, respeto que se extiende más allá del tiempo de vigencia de sus nombramientos o de su postulación como candidatas (os).

El PATRONO garantiza la estabilidad laboral de los y las representantes sindicales de la SECCIONAL. Sus plazas no podrán ser eliminadas en presupuestos ordinarios ni extraordinarios, ni en caso de reorganización de personal.

Ninguna persona representante sindical podrá ser despedida, o removida de su puesto, salvo que incurra en las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Si una de estas personas representantes incurriera en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el debido proceso, permitiéndole ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención y a la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo. Tampoco podrán ser trasladadas en su perjuicio, salvo que exista acuerdo entre ambas partes. Estas protecciones las abrigan desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones sindicales.

Si por alguna razón una persona dirigente sindical le fuese iniciado proceso para su despido o traslado, El PATRONO se encuentra obligado a iniciar el procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su autorización, si esto no se realiza y judicialmente no demuestra que su despido y traslado obedece a su condición de dirigente sindical, deberá El PATRONO reintegrar al trabajador en su puesto anterior, reconociéndole todos sus derechos adquiridos y los salarios que hubiese dejado de percibir, con los respectivos

intereses de mora y además de enfrentar un proceso Judicial por prácticas laborales desleales.

ARTÍCULO 8

El PATRONO facilitará aquellos espacios físicos que posea, previo aviso de la Administración y siempre que no estén comprometidos, para que las personas afiliadas a LA SECCIONAL puedan desarrollar sus actividades dentro de la institución. El PATRONO se obliga a facilitar el espacio físico que se ubica por los baños del sótano para el resguardo de la documentación de la SECCIONAL. Además se recomienda que las reuniones de la seccional se lleven a cabo dentro del edificio municipal, siempre y cuando las condiciones así lo ameriten.

ARTÍCULO 9

Las personas representantes patronales se comprometen a recibir o bien dar audiencias, con la mayor brevedad posible, antes de cuarenta y ocho horas, siempre que exista aviso previo, a las personas dirigentes o delegadas sindicales que soliciten entrevistas.

Las partes se comprometen a contestar por escrito en un término no mayor de tres días hábiles, toda aquella correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí y a notificarse entre sí y por escrito, en un término no mayor de cinco días hábiles, los cambios que ocurrieren en sus representantes. Todos los asuntos laborales serán tratados por El PATRONO con las personas representantes sindicales dentro de las horas laborales.

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

ARTÍCULO 10

El PATRONO otorgará permiso con goce de salario, a las personas trabajadoras afiliadas a la SECCIONAL para que asistan a las Asambleas Generales anuales del Sindicato y de la Seccional y a una Asamblea General Extraordinaria por año, siempre y cuando esto no afecte la continuidad del servicio público para el buen funcionamiento de la institución. Asimismo, otorgará permiso a las personas afiliadas sindicales para que participen en comisiones que se le deleguen. Las solicitudes de permiso deberán hacerla el sindicato con no menos de ocho días de anticipación. Las licencias para las asambleas serán siempre con goce de salario. Sobre estos permisos las organizaciones sindicales se comprometen a levantar lista de asistencia a dichas asambleas como información para ante la Dirección de Recursos Humanos. Por su parte, la municipalidad se reserva el derecho de establecer sus propios mecanismos de control al respecto.

ARTÍCULO 11

El PATRONO otorgará permiso con goce de salario a personas dirigentes y afiliadas a LA SECCIONAL, para asistir a cursos de capacitación sindical dentro o fuera del país. Sin que se afecte la continuidad del servicio público y en coordinación con la alcaldía, sin que supere los tres días en la misma semana; quedara abierta la posibilidad de negociación en caso de que la capacitación supere el tiempo antes indicado.

ARTÍCULO 12

El PATRONO otorgará permiso con goce de salario a los y las dirigentes de LA SECCIONAL, para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva Seccional una vez por mes y por un lapso de hasta tres horas máximo y sesiones extraordinarias que no supere las cuatro por mes y por un tiempo de tres horas máximo. Asimismo, concederá permiso con goce de salario hasta por ocho horas adicionales al Presidente (a) de la seccional, o al directivo de la misma que éste designe, cuando sea necesario para atender labores de organización y atención de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a la SECCIONAL. Conforme lo establece el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT/ ambas ratificadas por Costa Rica, cuando una persona trabajadora resulte electa en un

cargo en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato para representar a la SECCIONAL ante la ANEP. En el caso de que sea un puesto permanente dentro de la organización, sería sin goce salarial porque la ANEP le cubriría el salario devengado. Si el trabajador opta por continuar en su empleo y no utilizar la licencia señalada, se le concederá un día de licencia con goce de salario por semana, para que asista a las sesiones de la indicada Junta Directiva Nacional. Para tal efecto se deberá presentar una certificación expedida por LA SECCIONAL, indicando el día o días en los que se realizarán las sesiones.

ARTÍCULO 13

El PATRONO conviene en conceder permiso remunerado a aquellas personas trabajadoras que sean designadas, que no superen la cantidad de dos directivos para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social, patrocinados o convocados por la ANEP, o bien, por la Central Social Juanito Mora Porras, por el tiempo que duren los mismos. De acuerdo a la convocatoria realizada por la Secretaria de ANEP, la cantidad de directivos designados puede ser negociable con la alcaldía.

ARTÍCULO 14

El PATRONO se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la persona trabajadora, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ANEP, por la militancia en esa organización sindical. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la ANEP por medio de cheque, transferencia o depósito. La Institución se compromete a remitir a solicitud de LA SECCIONAL un desglose con la lista de personas afiliadas.

ARTÍCULO 15

El PATRONO permitirá que en cada edificio la Seccional, mantenga tableros para la colocación de boletines. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán contener material ofensivo.

CAPITULO III

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 16

El marco normativo que regulará la relación entre El PATRONO y sus trabajadores y trabajadoras incluye los siguientes cuerpos legales:

- a) La Constitución Política, así como la jurisprudencia de la jurisdicción Constitucional.
- b) La Convención Colectiva
- c) Los Convenios Internacionales aprobados por la Asamblea Legislativa;
- d) Código de Trabajo, así como a las directrices del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- e) El Código Municipal y los demás reglamentos internos de servicio, así como las que regulen el régimen jurídico de las relaciones del empleo.
- f) El derecho administrativo y demás normas que regulen el derecho laboral costarricense.
- g) Las circulares, acuerdos y otros instrumentos de los órganos competentes dentro de la Administración.

ARTICULO 17

Las personas trabajadoras de la municipalidad de Puriscal quedan obligadas a la prestación personal de sus tareas con eficiencia, capacidad y diligencia, en las condiciones y formas que determine el presente convenio y el marco normativo vigente, debiendo cumplir, entre otras las siguientes obligaciones:

- a) Prestar los servicios personales en forma regular y continua, de acuerdo con el contrato o relación laboral y dentro de la jornada de trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al PATRONO los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos, vehículos y útiles que se les faciliten para el trabajo, en el entendido que no serán responsables por el deterioro normal ni del que se ocasione de manera fortuita, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa confección.

- d) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo y ejecutar las labores que los mismos les encomienden dentro de la jornada del trabajo siempre y que sean compatibles con sus aptitudes estado y condición y que sean aquellos que formen parte del contrato o relación de trabajo.
- e) Conservar durante el trabajo buenas costumbres, disciplina, respeto y orden.
- f) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o algún compañero de trabajo estén en peligro.
- g) Guardar a sus jefes y compañeros de trabajo toda la consideración y respeto debido, de modo que no se origine queja justificada por mal trato o irrespeto.
- h) Guardar al público en sus relaciones con él, motivadas por el trabajo toda la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, mal trato o falta de atención.
- i) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indique el Patrono y la Comisión de Salud Ocupacional, para la seguridad y protección de ellos, sus compañeros de trabajo o de los lugares donde laboran.
- j) Responder económicamente de los daños que causaren intencionalmente o que se debieran a su negligencia o descuido manifiesto y absolutamente inexcusable.
- k) Reportar a la administración municipal de los daños o imprudencias que otros compañeros causaren en perjuicio de los bienes municipales. Si descubren un robo imprudencia realizada por cualquier persona, deben denunciarlo de inmediato.
- l) Durante las horas de trabajo, deben vestir de la forma correcta de conformidad con las labores que desempeñan.
- m) Rendir los informes que se les solicite.
- n) Desarrollar las labores dentro de un ambiente de seriedad y armonía.
- ñ) Acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y enfermedades.

En caso de incumplimiento de los incisos anteriormente descritos, el PATRONO o bien sus representantes, elevarán el caso a la Junta de Relaciones Laborales para que inicie la indagatoria correspondiente y se aplique el régimen sancionatorio respectivo.

ARTICULO 18

Además de las contempladas en el artículo anterior, las personas trabajadoras que ocupan cargos de Jefatura de Departamento o Sección, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las funciones encomendadas y hacer que sus trabajadores y trabajadoras cumplan con sus obligaciones.
- b) Aplicar las correcciones disciplinarias, siguiendo el debido proceso, por las faltas que cometen sus trabajadores informando inmediatamente y por escrito al Alcalde Municipal y a la Junta de Relaciones Laborales.
- c) Evitar que cometan irregularidades en su departamento o sección.
- d) Tomar las precauciones necesarias para prevenir posibles accidentes de trabajo, coordinando con la Oficina de Salud Ocupacional y cumpliendo con la metodología de valoración de riesgo.
- e) Devolver en el momento de hacer su respectiva sustitución los materiales y herramientas que se encuentren en mal estado.
- f) Rendir los informes que en cualquier momento se les solicite.

ARTICULO 19

Además de las prohibiciones estipuladas en el artículo 72 del Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido a las personas trabajadoras:

- a) Ocupar tiempo en horas de trabajo para atender asuntos o negocios personales, ventas dentro de la institución, o realizar actividades, ajenas a las labores que les han sido encomendado.
- b) Ausentarse del trabajo sin causa justificada y sin permiso del patrono o sus representantes.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra droga o condición análoga.

- d) Recibir en horas de trabajo visitas de carácter personal, salvo casos urgentes e importantes, previa autorización de la jefatura inmediata.
- e) Hacer durante la jornada de trabajo propaganda político electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier otro acto que signifique coacción de las libertades que establece la Constitución Política.
- f) Mantener conversaciones innecesarias con compañeros de trabajo o con terceras personas en perjuicio o con demora de las labores que estén ejecutando.
- g) Distraer con cualquier clase de juegos o bromas a sus compañeros de trabajo o quebrantar la cordialidad y el mutuo respeto que deben ser las normas en las relaciones del personal de la Municipalidad.
- h) Usar los útiles y herramientas de trabajo suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados.
- i) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- j) Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o la permanencia en la Municipalidad.
- k) Burlarse del público, hacer bromas con sus compañeros de trabajo o con terceras personas que puedan motivar molestias o mal entendido con el público.
- l) Usar utensilios, máquinas, o materiales propiedad de la Municipalidad para fines ajenos a la realización del trabajo.
- m) Hacer negocios personales o atender asuntos de sus familiares dentro del centro de trabajo.
- n) Proferir, insultar o usar vocabulario incorrecto.
- ñ) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad en la operación del trabajo.
- o) Dañar, destruir, remover o alterar los avisos o advertencias sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y los equipos de protección personal o negarse sin motivo justificado.

P) Atentar o permitir la colocación de rótulos o cualquier objeto que pueda atentar contra el edificio municipal desde su perspectiva de Patrimonio Arquitectónico.

CAPITULO IV

DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 20

Toda persona trabajadora que ingrese al servicio regular de la Municipalidad, tendrá un período de prueba de noventa días naturales. Dentro del período de prueba, el trabajador o la trabajadora podrá poner fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad, no obstante, el PATRONO deberá pagarle a la persona trabajadora los extremos de vacaciones legales y décimo tercer mes proporcionales, así como de cumplir con las disposiciones relativas a la protección de la maternidad establecidas en el Código de Trabajo.

Transcurrido el período de prueba, toda persona trabajadora adquirirá el puesto en forma definitiva, salvo en los casos de sustituciones por permisos, ausencia por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales. Por tal razón, todas las personas que se encuentren desempeñando funciones por servicios profesionales, pero que su relación de trabajo es ordinaria (horarios ó supervisión inmediata y plaza fija), se considerarán nombradas por tiempo indefinido, garantizándoles el reconocimiento respectivo de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativa laboral vigente en el país.

ARTÍCULO 21

Cuando una persona trabajadora sea ascendida, trasladada o permutada a desempeñar otro cargo, sea este con igual o mayor remuneración, los primeros tres meses se consideran de prueba, pudiendo cualquiera de las partes, solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio.

ARTÍCULO 22

Ninguna persona trabajadora de la Municipalidad contratada por tiempo indefinido, tal y como lo establece el Código de Trabajo, podrá ser despedida de su cargo sin causa justa estipulada en la Ley. No obstante lo anterior, El PATRONO dará por concluido el contrato de trabajo, previo pago de las prestaciones que pudiera

corresponderle, cuando el caso está comprendido en alguna de las siguientes excepciones, muy calificadas y fundamentadas en una necesidad real, debidamente probada y justificada, de mejorar el servicio público y respetando el procedimiento establecido a tal efecto la ley, considerándose excepciones las que a continuación se transcriben:

- a) En caso de reestructuración por falta de recursos presupuestarios, previo estudio técnico y aprobación del proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia.
- b) Por reestructuración, para conseguir una más eficiente y económica organización de los recursos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al treinta por ciento de los (as) trabajadores (as) de la Municipalidad y se realice de conformidad con la ley.
- c) En los dos casos anteriores, será necesario haber desarrollado un estudio que involucre una concientización del personal de las circunstancias que se presentan y que dan origen a la reestructuración o a la reorganización; por escrito a las personas trabajadoras y a la SECCIONAL por medio de la Junta de Relaciones Laborales, durante las diversas etapas del proceso de reestructuración.

ARTICULO 23

Si El PATRONO diera por concluidos los Contratos de Trabajo con sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo con el artículo anterior, o cuando la persona trabajadora lo acepte, las personas trabajadoras sin ninguna clase de excepción, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario (treinta días) por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Tal indemnización se efectuará al momento de la finalización del contrato de trabajo, según el promedio de salarios devengados durante los últimos seis meses con un tope de cesantía máximo de diez años.

En tales casos, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas trabajadoras que sean representantes sindicales, las que tengan a su cargo la atención de personas con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600, las personas

que en razón de su edad estén expuestas a no obtener empleo y las personas adultas mayores con hijos y/o hijas menores de edad.

ARTICULO 24

Tendrán también derecho a la indemnización de que habla el artículo anterior, todas las personas trabajadoras que por cualquier circunstancia tengan que retirarse de sus funciones después de haberle servido a la Administración Pública por más de 20 años y su edad sea de 60 años o más; o bien, a juicio del PATRONO, quienes no teniendo los veinte años de servicio o los 60 años de edad, deban retirarse por causas no atribuibles a voluntad de la persona, como son la enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes, así como consecuencia de hostigamiento sexual o psicológico.

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

ARTICULO 25

El PATRONO se obliga a cancelar las prestaciones de aquellas personas trabajadoras que cesaron en sus funciones, en un período no mayor de treinta días hábiles, después determinada la relación laboral.

CAPÍTULO V

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 26

A efectos de mantener el normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo y la negociación constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales, que será un órgano paritario obrero-patronal, con representantes del PATRONO y la seccional, que será integrada por seis miembros propietarios y dos suplentes, distribuidos de la siguiente manera: tres integrantes propietarios y un suplente por parte de los trabajadores y dos integrantes propietarios por parte del patrono y uno propietario por parte del Concejo Municipal y un suplente.

a) El quórum se formará con la mitad más uno del total de los y las integrantes. La asistencia de los y las integrantes de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria, no devengarán dietas ni ningún tipo de estipendio, y en caso de que el propietario o propietaria no asista, ocupará su puesto el primer suplente que se encuentre presente.

b) La Junta quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva y sesionará ordinariamente una vez al mes en la Municipalidad y extraordinariamente cuando el o la Presidente o cuatro integrantes la convoquen. Para que dichas sesiones pueda tomar acuerdos válidos deberá convocarse 24 horas antes y remitirse la información respectiva.

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

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

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

f) Las sesiones se realizarán en horas hábiles laborales, para lo cual El PATRONO deberá garantizar todas las facilidades que sean necesarias a sus integrantes, así como a cualquier otra persona trabajadora que deba asistir a sus sesiones.

g) La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará El PATRONO, para lo cual dotará de un espacio físico y privado, para la realización de las tareas propias de la Junta. Asimismo, El PATRONO proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento. Excepcionalmente podrá sesionar en lugar distinto cuando sea estrictamente necesario.

h) La Junta sesionará una vez al mes ordinariamente y las extraordinarias que no superen dos al mes.

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

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

i) Asistencia de los miembros

ii) Orden del día

iii) Temas tratados

iv) Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas

v) Votos salvados cuando existieren

vi) Cualquier otro que se estime necesario indicar

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

l) El acuerdo LA RECOMENDACION de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios que se hagan de su conocimiento (despidos y suspensiones), serán comunicados a la Alcaldía con su expediente respectivo, para su trámite correspondiente, siempre y cuando la decisión sea tomada por la mayoría simple de votos (mitad mas uno de los miembros presentes). En caso de empate en la votación de uno de estos asuntos, el mismo será resuelto por el Alcalde Municipal, excepto en el caso de despidos, que de darse el empate en la

votación, el expediente respectivo será remitido y sometido a consideración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo pronunciamiento será vinculante para las partes. Sobre estos casos, los trabajadores podrán aportar ante el Ministerio de Trabajo todas las pruebas de descargo que consideren pertinentes.



ARTICULO 27

La Junta de Relaciones Laborales conocerá de todas las situaciones que les sean sometidas y que se originen en las relaciones de empleo, la organización del trabajo y en coordinación con la Oficina de Salud Ocupacional. Fundamentalmente, tendrá una función social, legal, sindical y cultural, se detallan a continuación:

a) Función Social:

- Formación de todo tipo de cooperativas y otras organizaciones sociales que se considere necesarias para el mejoramiento económico – social de los trabajadores de la Municipalidad de Puriscal.
- Elaboración de planes tendientes a efectuar convenios con otras municipalidades u organizaciones públicas, para dotar a los empleados municipales del disfrute de centros de vacaciones, a fin de que se recreen conjuntamente con su familia de un descanso merecido.
- Las instalaciones de recreo pertenecientes a la municipalidad, con la planificación correspondiente, pueden ser utilizados por los trabajadores de la misma, como medio para la práctica de actividades deportivas, culturales y sociales, como elementos esenciales que fortalecen la salud física y mental del trabajador y su familia, dentro del ámbito de la salud ocupacional.

b) Función Legal:

- Analizar y solucionar las quejas, protestas y motivos de inconformidad de los trabajadores en su relación laboral con la Municipalidad. Para que por la vía de dialogo se satisfagan las justas reclamaciones a fin de mantener las más cordiales relaciones entre las partes.

- Conocer y solucionar en el terreno de los hechos si fuera necesario, de todas las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se suscriben o puedan suscitarse en la Municipalidad.
- Conocer y solucionar todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores. Es entendido que desde el momento en que se someta a un asunto a conocimiento de la Junta de relaciones Laborales se interrumpe la prescripción para ambas partes.
- Para cumplir con las funciones que le otorga esta Convención y las anteriores, la Junta de Relaciones Laborales tendrá facultades para realizar todo tipo de investigaciones dentro de la municipalidad como institución.

c) Función Sindical:

- La Junta de relaciones Laborales velará porque los trabajadores de la Municipalidad de Puriscal gocen de la más amplia libertad de sindicalización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o a desafilarse de determinado sindicato.

d) Función Cultural:

- La Junta de Relaciones Laborales procurara obtener para los trabajadores municipales, en su área profesional u oficial, toda especie de ayuda y facilidades para su mejoramiento en los aspectos técnico (capacitación) cultural y sindical, que ofrezcan organismos nacionales e internacionales. Para facilitar el desempeño de las funciones que esta convención le señala a la Junta de Relaciones, la municipalidad se compromete con ese propósito que inclusive albergara la sala de sesiones y suministrar el mobiliario y equipo al efecto.

ARTICULO 28

La Junta de Relaciones Laborales en su función legal tendrá una intervención resolutoria o recomendativa de acuerdo a la materia que conozca de la siguiente forma:

a) Resolutoria: La intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter resolutivo y de acatamiento obligatorio para El PATRONO cuando conozca despidos acordados por El PATRONO en aplicación de procesos de

reestructuración, así como de procedimientos en materia no disciplinaria, que originen despidos con responsabilidad patronal.

b) Recomendativa: la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativa cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de las personas trabajadoras.

ARTICULO 29

El procedimiento en materia no disciplinaria será el siguiente:

a) Las personas interesadas deberán gestionar por escrito la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, fundamentando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando así lo decida la Junta, podrá solicitar la presencia de la persona trabajadora en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar al PATRONO toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.

b) Podrá conocer la Junta de los reclamos que formulen las personas trabajadoras respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo; de los resultados de los concursos internos, sobre las necesidades de uniformes, equipos y materiales para los trabajadores, de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones en caso de que existieran.

c) También podrá conocer de las acciones relacionadas con el régimen personal, que modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora.

d) Conocerá también de los asuntos relacionados con la Salud Ocupacional de las personas trabajadoras, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

e) También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen la comisión de una falta. La Junta conocerá las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes de la Convención. En todos estos

casos podrá intervenir conciliatoriamente entre El PATRONO y las personas trabajadoras.

f) Conocerá y se pronunciará sobre las cuestiones laborales que El PATRONO y LA SECCIONAL, le sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico.

g) Durante la tramitación de estos procedimientos, todas las resoluciones que analice quedarán suspendidos en cuanto a su aplicación.

h) La Junta de Relaciones Laborales, divulgará la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así también la ley sobre la igualdad social de la mujer así como otras leyes y pronunciamientos de interés para las personas trabajadoras.

ARTICULO 30

El procedimiento en materia disciplinaria se regirá por las siguientes disposiciones; acatando las disposiciones y el procedimiento administrativo que indica la Ley General de Administración Publica y los plazos que en ella se indican:

a) En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto, mediante la resolución alternativa de conflictos (R.A.C.) antes que la imposición de una sanción.

b) La Junta de Relaciones Laborales, dentro de sus facultades y atribuciones, deberá conocer de toda sanción disciplinaria, inclusive el despido que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad, a excepción de las amonestaciones verbales o escritas.

c) Para tal efecto garantizará la Junta de Relaciones Laborales el debido proceso a saber; El PATRONO deberá notificar a la persona trabajadora, sobre la intención de sanción o despido, así, la persona trabajadora, contará con una audiencia de cinco días para presentar su descargo ante la Junta de Relaciones Laborales. Esta, estará a cargo del debido proceso, en el cual se conocerá, analizará y recomendará, toda propuesta de sanción disciplinaria. La evacuación de la prueba se hará ante la Junta de Relaciones Laborales. Recibidas las pruebas de la persona trabajadora y completado el expediente, la Junta de Relaciones Laborales rendirá un informe y de previo al dictado de la resolución

final, recomendará lo que estime pertinente, en un plazo no mayor de ocho días hábiles. Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales, sobre asuntos disciplinarios, suspensiones o despidos que se hagan de su conocimiento, tendrán carácter recomendativo por simple mayoría.

d) Cuando se comunique a una persona trabajadora el propósito de despido El PATRONO le concederá tres días hábiles de permiso con goce de salario, para la preparación de su descargo. Si la Junta de Relaciones Laborales lo tuviere a bien, instará al Alcalde para que otorgue un día hábil más a la persona trabajadora, para buscar las pruebas que sean necesarias para su defensa.

e) Se deberá garantizar el derecho a la defensa, para lo cual se brindarán la oportunidad y los plazos requeridos para preparar la alegación, el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate, el derecho a ser oído (a), la oportunidad del (la) interesado (a) para presentar sus argumentos, el derecho a la audiencia, a producir pruebas pertinentes y, en caso de la testimonial, a repreguntar a los (as) testigos (as), el cumplimiento de la fundamentación y motivación de los actos administrativos.

f) La persona trabajadora podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas (os), técnicas (os) y otras personas calificadas y/o por una (un) dirigente sindical de su elección.

g) Las resoluciones interlocutorias que tome la Junta de Relaciones Laborales al respecto, serán de cumplimiento obligatorio para las partes y deberán ser notificadas al funcionario o funcionaria contra quien se pretende la sanción, para los efectos consiguientes.

h) En materia de sanciones disciplinarias y despidos la Junta deberá resolver en un plazo máximo de quince días hábiles. De agotarse el mencionado plazo, sin existir resolución final, la Junta cesará su intervención y el PATRONO procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causas imputables a los representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará por otro periodo igual.

i) Sobre las resoluciones que emita la Junta en materia disciplinaria y de despidos no cabrá recurso administrativo alguno.

j) En caso de empate en la Junta de Relaciones Laborales sobre un despido, el asunto podrá someterse en arbitraje vinculante ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si existiere anuencia de la persona trabajadora investigada y del PATRONO. De no existir acuerdo de acudir al arbitraje, se le dará doble voto al presidente de la Junta para desempatar.

k) La resolución final que establezca una sanción por parte de El PATRONO, será recurrible ante el Juez de Trabajo que corresponda, dentro del término que señala el Código Municipal y el Código de Trabajo.

l) En caso de que El PATRONO decida despedir o suspender disciplinariamente a una persona trabajadora, en contra de lo recomendado por la Junta, o en aquellos casos en que no haya existido acuerdo por mayoría simple en la Junta, la persona trabajadora mantendrá su relación laboral y continuará su trabajo efectivo con la corporación hasta tanto los Tribunales competentes resuelvan los recursos indicados en el inciso i) anterior.

m) Si el Juez de Trabajo, declara ilegal o nulo el despido, el (la) trabajador (a) que hubiere sido despedido, deberá ser reinstalado en su puesto con los mismos derechos y obligaciones que el mismo tenía al momento del despido. Además de lo anterior, El PATRONO, deberá reconocer a favor del trabajador, todos los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido y hasta la efectiva reinstalación en el cargo. En este caso la (el) trabajadora podrá optar por el pago de las prestaciones, en cuyo caso las mismas se liquidarán de conformidad con lo dispuesto por esta Convención.

n) Cuando una acción relacionada con el régimen de personal, modifique el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador, éste alegara los perjuicios ante la Junta de relaciones Laborales, la cual se pronunciara en un término no mayor de ocho días.

ARTICULO 31

Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso moral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sean sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos

en un segundo momento, que considerados aisladamente pueden tener una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona ofendida, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la persona ofendida.

ARTICULO 32

Entre otras, son manifestaciones del hostigamiento psicológico las siguientes:

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

hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo, que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

ARTICULO 33

El hostigamiento moral o psicológico, será sancionado como falta grave, e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados.

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

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

ARTICULO 34

La Junta de Relaciones Laborales deberá desarrollar una política sostenida de prevención del hostigamiento sexual, estas políticas serán incluidas en el reglamento de hostigamiento sexual y el trabajo debe ser en coordinación directa con la Oficina de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 35

Sobre este particular la Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes responsabilidades en coordinación con la Oficina de salud Ocupacional;

- a) Comunicar en forma escrita a las personas trabajadoras de la Municipalidad, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- b) Establecer una estrategia de divulgación y promoción, a todas las personas trabajadoras, de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

c) Brindar asesoría y orientación a las personas trabajadoras de la Municipalidad, sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual y psicológico en la Institución Municipal.

d) Vigilar para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso, que debe seguirse, con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y psicológico de manera que el mismo sea real y efectivo.

ARTICULO 36

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

ARTICULO 37

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

ARTICULO 38

La persona trabajadora que se considere afectada por acoso u hostigamiento sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Proceso de Recursos Humanos y ante la Junta de Relaciones laborales, la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicha Área, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de esta al Alcalde indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar.

ARTÍCULO 39

La Junta de Relaciones Laborales, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud de la persona interesada, la reubicación temporal en la Municipalidad, de la parte denunciante o la denunciada. El Alcalde definirá en última instancia.

ARTÍCULO 40

La persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual y psicológico o haya comparecido como testigo de las partes no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su empleo.

ARTÍCULO 41

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

ARTÍCULO 42

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

CAPÍTULO VI**SALUD OCUPACIONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO****ARTICULO 43**

El PATRONO, se compromete a crear y poner en funcionamiento, la Oficina de Salud Ocupacional a partir del primer trimestre del año 2016, oficina que será atendida por un técnico en Salud Ocupacional a tiempo completo, el cual diseñará un plan de trabajo, que será discutido en su momento con la Junta de Raciones de

Laborales, en marzo de cada año, esto con el fin de mejorar la Salud Ocupacional del personal de la Municipalidad de Puriscal.

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

- a) La búsqueda de un ambiente sano y ecológicamente equilibrado de la comunidad, por medio de la participación ciudadana, de personas trabajadoras y habitantes, y la búsqueda de formas adecuadas de manejo de desechos sólidos, aguas residuales, reciclaje y mejoramiento de los estándares sociales y ambientales de la comunidad.
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo.
- c) La regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro su salud, seguridad o moral.
- d) La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales y las vacaciones.
- e) La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a las personas menores de 18 años.
- f) La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
- g) La atención médica con visión integral de la Salud y perspectiva de género en forma regular a sus personas trabajadoras mediante médico general de empresa y ginecólogo, en convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones.
- h) El acceso a la jubilación y la protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesional.
- i) La protección de la maternidad y el parto.

j) La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social del trabajador, así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación.

k) La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral.

Además la Oficina de Salud Ocupacional, tendrá los siguientes cometidos en su función social:

a) Promoverá espacios para la sana recreación de las personas trabajadoras y sus familias; Promoverá la designación de un área específica de recreación dentro de las instalaciones de la Municipalidad, para el disfrute de los trabajadores y las trabajadoras.

b) Buscará el financiamiento para los distintos equipos deportivos o culturales que se formen en la institución en concurso con el Comité Cantonal de Deportes y Recreación, para el uso de espacios que permitan a las personas trabajadoras contar con medios adecuados para la práctica del deporte o actividad cultural brindándoles el equipo adecuado;

c) Propiciará la formación de todo tipo de Cooperativas u otras formas de economía social que consideren necesarias para el mejoramiento económico social de las personas trabajadoras de la Municipalidad.

d) Procurará desarrollar o coordinar con proyectos tendientes a dotar a las personas trabajadoras municipales y Concejo Municipal, de centros vacacionales a fin de que disfruten conjuntamente con sus familias de un merecido descanso.

e) Propiciará proyectos tendientes que permitan a las personas trabajadoras acceso a planes de vivienda propia.

f) Procurará obtener para las personas trabajadoras facilidades para su mejoramiento sindical, cultural y técnico que con tal propósito ofrezcan organizaciones nacionales e internacionales tales como capacitación, materiales y equipo tecnológico.

ARTICULO 44

El PATRONO conformará una Comisión de Salud Ocupacional, que estará integrada de acuerdo a lo que establece el Manual para la integración de

Comisiones de Salud Ocupacional, tomando en cuenta, lo que al respecto establece en el Código de Trabajo.

ARTICULO 45

En materia de Salud Ocupacional:

- a) El PATRONO se compromete a dotar a las instalaciones que usan las personas trabajadoras, de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo la construcción de baños para el personal de sanidad.
- b) El PATRONO se compromete a dotar de casetas exteriores a los guardas con los requisitos indispensables, lavamanos, luz eléctrica, una mesa y asiento.
- c) El PATRONO se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentre en circulación.
- d) El PATRONO se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados para ser colocados en las vías públicas, donde los trabajadores se encuentren ejecutando obras.
- e) El PATRONO instalará en los centros de trabajo, así como en cada vehículo recolector un botiquín, haciéndose responsable de él, el conductor de cada vehículo.
- f) El PATRONO se compromete a instalar y mantener debidamente equipados, botiquines para la prestación de primeros auxilios, que se ubicarán en los lugares (centros de trabajo), que así se requiera.
- g) El PATRONO se compromete a mantener las casetas de los guardas y otros trabajadores que de acuerdo con el trabajo que así lo requieren, el mobiliario y equipo indispensable para la eficiente ejecución de las tareas (sillas, mesa de trabajo, papelería, medios de comunicación, de seguridad y protección y servicios sanitarios en buen estado).
- h) El PATRONO se compromete a mantener en condiciones apropiadas de seguridad e higiene, así instalaciones que regularmente utilizan los trabajadores de las cuadrillas, para guardar sus implementos de trabajo y sus pertenencias.

i) El PATRONO se compromete a proporcionar transporte adecuado a los trabajadores que de acuerdo con la naturaleza de las tareas que realizan así lo requieran, los vehículos que para este efecto se utilicen, deberán estar acondicionados con los requerimientos mínimos de seguridad que se considere necesario para proteger la integridad física de los trabajadores. Para las jefaturas respectivas de ese personal, es obligante comprobar que el transporte simultáneo, equipo y herramientas, no constituye riesgos para la seguridad e higiene de los trabajadores.

j) El PATRONO se compromete a acondicionar en los centros de trabajo en donde las condiciones de planta física lo permitan, un lugar apropiado para que los trabajadores tomen sus alimentos. Cuando El PATRONO disponga de un edificio donde se centralicen las oficinas administrativas, acondicionará un lugar apropiado para el comedor; y los trabajadores deberán de mantener el orden y aseo tanto en el comedor como en el equipo que se instale en este lugar.

k) A lo interno de la Municipalidad, EL PATRONO dispondrá de los recursos económicos necesarios con la finalidad de habilitar tanques de agua potable que permitan mantener la limpieza, el aseo y ornato en las instalaciones de la Municipalidad.

Para gozar de un efectivo cumplimiento de todos los incisos anteriores, se otorga al PATRONO, un plazo de un año calendario a partir de la denuncia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y siendo que se trata de un plazo, el cumplimiento puede dar inicio una vez nombrada la persona trabajadora que tendrá a su cargo la Oficina de Salud Ocupacional, quien será la obligada fundamental junto con el PATRONO.

ARTÍCULO 46

El PATRONO les proporcionará en forma gratuita y sin costo alguno a las personas trabajadoras los implementos que más adelante se indican, los cuales serán de óptima calidad y de uso obligatorio; y aquel equipo, herramienta o uniforme debe ser entregado para su revisión y poder recibir el nuevo, toda herramienta será entregada conforme a su vida útil y así evitar el desperdicio dentro de la institución.

a) TRABAJADORES DE SANIDAD:

Dos uniformes una vez al año (camisa – pantalón), dos pares de zapatos, un par de cuero tipo burro y uno de hule, una vez al año, en el entendido que estas se entregarán al trabajador en el primer trimestre del año. Así mismo se le dará una capa de dos piezas cada dos años. Además, la El PATRONO para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará las siguientes herramientas y equipo de seguridad que a continuación detallamos:

Un casco de seguridad, carretillos, escobones, palas y cualquier otro equipo (dependiendo de la vida útil de los mismos), que necesiten como guantes, etc. Todo esto en buenas condiciones y gratuitamente.

b) GUARDAS MUNICIPALES:

Dos uniformes los cuales se entregaran en el primer trimestre de cada año, un par de botas de cuero de cordones, un par de botas de hule de óptima calidad para alternar en verano e invierno, una capa cada dos años y una gorra para el sol.

c) CHOFERES:

Dos uniformes que se entregaran en el primer trimestre de cada año, un par de botas de cuero. Así mismo, El PATRONO le entregará en el primer trimestre una capa de dos piezas, cada año.

d) CUADRILLA DE OBRAS:

Para las obras del cantón (encargado de peones, ayudantes y operarios de construcción y mantenimiento y jornales) dos uniformes una vez al año, dos pares de botas apropiadas para sus funciones, una capa cada año de dos piezas.

Este equipo se dará en forma gratuita. Los uniformes se entregarán en el primer trimestre de cada año; la capa un mes antes de que dar inicio el invierno.

Para la seguridad e higiene, El PATRONO les dotará sin costo alguno de un casco de seguridad, guantes y cualquier otro equipo que el trabajador requiera para el desempeño de sus labores.

e) INSPECTORES GENERALES Y OFICIALES DE TRANSITO.

Dos uniformes una vez al año, dos pares de botas de cuero una vez al año: se entregará en el primer trimestre de cada año; una capa cada año y un paraguas cada año. Así mismo concederá portafolios o similares en caso de necesitarlos.

f) CONSERJES

Dos uniformes adecuados cada año y dos pares de zapatos, un par será tipo bota. El PATRONO deberá cumplir esta obligación en el primer trimestre del año.

Para las categorías de personas trabajadoras que se indican en el presente artículo.

La adquisición de los implementos indicados se realizará después de la apertura de las cotizaciones pertinentes, y previo conocimiento por la Junta de Relaciones Laborales de todas las muestras y documentación exigida al proveedor. El criterio de la Junta será vinculante en esta materia; en coordinación con la Oficina de Salud Ocupacional.

Es entendido que los implementos concedidos a la persona trabajadora estarán bajo su entera responsabilidad, por lo que está en la obligación de darles uso adecuado, además deberán de entregar los implementos usados al recibir los nuevos.

g) ADMINISTRATIVOS

El PATRONO entregara un gafete en buen estado por año, y la vestimenta debe ser adecuada para sus funciones, la cual será regulada mediante política interna de la institución.

ARTÍCULO 47

El PATRONO se obliga a entregar oportuna y gratuitamente a las personas trabajadoras que lo requieran, equipo especial, tales como guantes capas, cascos de seguridad, uniformes, mascarillas, equipo especial y similar, así como herramientas adecuadas de óptima calidad para la seguridad e higiene de la persona trabajadora.

La Junta de relaciones laborales en un periodo no mayor de dos meses cuando entre en vigencia esta convención colectiva, emitirá las políticas necesarias para el uso de uniformes.

ARTÍCULO 48

El patrono se encargará de hacer convenios con instituciones relacionadas con el Área de Salud, con la finalidad de poder colaborar y cubrir necesidades que presenten los funcionarios municipales.

CAPITULO VII DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 49

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

ARTÍCULO 50

La base salarial de los trabajadores y las trabajadoras de la Municipalidad, no podrá en ningún momento ser inferior al salario mínimo de la categoría igual o similar al puesto que se ocupe, de conformidad con lo establecido en la escala de percentiles del Servicio Civil.

ARTÍCULO 51

Los salarios de las personas trabajadoras de la Municipalidad de Puriscal, serán aumentados ordinariamente de manera semestral; los aumentos se harán durante los meses de enero y julio de cada año, de acuerdo al costo de la vida y según al índice de precios del Banco Central o en su defecto del decreto ejecutivo que emita el Gobierno Central.

ARTÍCULO 52

a) El PATRONO incrementará el sistema de los aumentos por méritos como reconocimiento a la antigüedad según lo establecido en el Reglamento para el Reconocimiento y pago de Anualidades de la Municipalidad de Puriscal, aprobada en sesión Ordinaria No. 322, celebrada el 13 de octubre del 2009 y publicada en La Gaceta número 07 del 11 de enero del 2011.

Artículo quinto que dice: Porcentaje de Reconocimiento de Anualidades a los funcionarios municipales que se nombren en forma interina o en propiedad se les pagará un porcentaje de un 2% por concepto de anualidad.

Con respecto a los funcionarios que adquirieron su plaza antes de la publicación de este reglamento el aumento por méritos como reconocimiento a la antigüedad se mantendrá en un 4.6%.

b) La Junta de Relaciones Laborales, a más tardar, en el ejercicio presupuestario siguiente de firmada la Convención, actualizará la escala salarial incluyendo, todas las categorías de puestos, incremento salarial, salario base en el entendido que el salario base no podrá estar debajo del percentil de salarios mínimos.

c) Después de terminado el estudio de la escala salarial, los trabajadores recibirán en el ejercicio presupuestario siguiente de su aprobación por parte del concejo, la suma que le corresponda de acuerdo a los incisos a) y b) de este artículo.

ARTÍCULO 53

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, se continuará con el mecanismo ya establecido por el medio del cual las personas trabajadoras de la Municipalidad, recibirán un porcentaje del salario que Mediante un acuerdo entre las partes, el patrono lo retiene y lo presupuesta para cancelarlo en el mes de enero de cada año, según acuerdo ejecutivo del 23 de julio de 1994, fijado en 8,19%. Por ningún motivo este porcentaje podrá ser inferior al antes indicado.

ARTÍCULO 54

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

ARTÍCULO 55

Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar labores que impliquen rebaja de su categoría o de su salario. Cuando por razones físicas o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud; El PATRONO lo reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten o en su defecto El PATRONO le pagará las prestaciones legales, siempre que la incapacidad se dé por más de 52 semanas continuas. El PATRONO se compromete a reconocer a la persona trabajadora que sustituya a otro de mayor jerarquía, el salario base correspondiente a la sustituida. Además, en caso de recargo de funciones, pagará el reajuste necesario hasta completar el salario de la

persona trabajadora. Considerar también la indemnización del artículo 25 de la convención colectiva.

ARTICULO 56

El Alcalde Municipal no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el salario de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo.

ARTICULO 57

Los ajustes de salario serán fundamentados con base en los decretos ejecutivos que se emitan anualmente, pertinentes a la materia salarial. El percentil presupuestario salarial se revisará cada quinquenio, para ajustar los salarios bases, iniciando este quinquenio a partir del 2016, al amparo de la Asesoría del Servicio Civil.

ARTICULO 58

El PATRONO pagará a las personas trabajadoras en labores de Sanidad Ambiental que incluye las siguientes actividades: Recolección de Basura, Aseo de Vías, Limpieza de Parques y Cementerio, además a los funcionarios del Mercado Municipal, a los operativos y operarios de maquinaria pesada de la Unidad Técnica de Gestión Vial, guardas de plantel, inspectores de parquímetros, e inspectores generales, un plus mensual por concepto de RIESGO POR PELIGROSIDAD LABORAL, consistente en un 10% (diez por ciento) sobre su salario base, así como una póliza de riesgo adicional especial. Esto a partir del periodo presupuestario siguiente de la aprobación de esta Convención.

ARTICULO 59

En caso de incapacidad las personas trabajadoras tendrán derecho a:

a) En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, si la incapacidad es de cuatro días o menos la Municipalidad pagará el salario que corresponde, después del cuarto día de incapacidad, El PATRONO pagara la diferencia de salario del subsidio que recibe el trabajador por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, hasta completar la totalidad del salario normal, a fin de que reciba el salario completo, pero, que en ningún momento se supere el 100% del salario del trabajador.

c) Si luego de éste período la incapacidad persiste y fuera declarado inhábil se acogerá a la pensión por invalidez o enfermedad que pudiera, correspondería previo pago de prestaciones legales.

CAPITULO VIII

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

ARTÍCULO 60

Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección de personal. Para tal efecto, El PATRONO procederá a elaborar un reglamento, que normará lo relativo a la carrera administrativa, en un término de dos meses después de entrar en vigencia esta Convención.

Dentro del espíritu de mutua cooperación que anima la presente Convención Colectiva, LA SECCIONAL brindará al PATRONO su más amplia cooperación en la tarea de hacer de la carrera administrativa de la Institución un instrumento que, además, de garantizar la estabilidad del personal, sirva para desarrollar un alto espíritu de servicio entre el personal y fomente la unidad de todas las personas trabajadoras.

El reglamento antes mencionado será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales, dos meses después de haberse aprobado esta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 61

Dentro de éste sistema, para llenar una plaza vacante en propiedad, deberá realizarse el procedimiento tal como se indica en el artículo 128 del código municipal, y el artículo 21 siguientes y concordantes de la presente Convención Colectiva, dando preferencia para su nombramiento a las personas que hayan servido bien con anterioridad a la Municipalidad, respecto de quienes no estén en ese caso, tal y como lo establece el artículo 69, inciso b del Código de Trabajo.

El PATRONO no podrá exigirles condiciones o méritos a las personas solicitantes para optar por una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de la misma. En caso de divergencia de criterio se trasladará el asunto a la Junta de Relaciones Laborales a solicitud del trabajador o del sindicato.

Toda aquella persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos, presentará, dentro de los diez días en que se notifique la escogencia, su reclamo, aportando los datos que considere pertinentes. La Junta de Relaciones Laborales revisará el caso y se pronunciará en un término no mayor de quince días.

ARTÍCULO 62

En caso de inopia dentro de la Municipalidad o si no hubiera interés en ninguna persona trabajadora de la institución en concursar, El PATRONO podrá sacar a concurso externo la plaza vacante, la cual se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad. La inopia sólo podrá determinarse luego de realizado el concurso interno.

ARTÍCULO 63

El Sistema de selección que se establezca deberá tomar en cuenta al menos los siguientes aspectos: estudios, experiencia específica, entrevista, antigüedad en la Institución y la calificación de servicio.

ARTÍCULO 64

El PATRONO garantizará a las personas con discapacidad el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asimismo garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones étnicas, religiosas, políticas o cualquier otra condición.

ARTÍCULO 65

Cuando la Municipalidad saque a concurso una plaza lo hará del conocimiento de las personas trabajadoras de la Municipalidad, mediante circular con al menos quince días hábiles de anticipación al concurso.

ARTÍCULO 66

El PATRONO mantendrá por medio del Departamento de Recursos humanos una lista de las plazas elegibles al día. Además, entregará una copia actualizada a la Junta de Relaciones laborales, y a la SECCIONAL cuando esta organización lo solicite.

ARTICULO 67

El PATRONO garantizará el cumplimiento de la carrera administrativa, para lo cual el Departamento de Recursos Humanos elaborará el mecanismo de evaluación del desempeño y definirá los factores que lo conforman. Dicho mecanismo será de conocimiento del Sindicato y de la Junta de Relaciones Laborales para las respectivas observaciones y recomendaciones. Además, deberá preparar y distribuir en forma oportuna el material correspondiente.

Para el adecuado cumplimiento de la carrera administrativa y para procurar la calidad y la oportunidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad; las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- a) Los recursos materiales y financieros necesarios para que puedan efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se les pide.
- b) Las instrucciones y explicaciones adecuadas y claras, para definir las responsabilidades y la posición de cada una dentro de la organización funcional de la Municipalidad.
- c) La información necesaria para comprender las actividades y procesos que se realizan y los objetivos que se buscan, al interior de la Municipalidad en su conjunto.
- d) Ser respetadas y estimuladas en su labor.
- e) Conocer la opinión de sus superiores con relación a sus labores y actuación.
- f) Las personas trabajadoras deberán ser escuchadas respetuosamente en sus sugerencias.
- g) Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.
- h) Las personas trabajadoras tienen el derecho a la aplicación del debido proceso.

ARTÍCULO 68

El PATRONO garantizará a todas las personas trabajadoras administrativas y operativas, el derecho a la capacitación y formación como forma de contribuir, mantener o mejorar la productividad, la calificación de la mano de obra, la estabilidad en el trabajo y la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras. Para tal efecto, garantizará el acceso a cursos, pasantías, seminarios y en general

a la educación por medio de la asignación de instrumentos que se promuevan para tal efecto:

- a) Organizará sistemas de formación fuera de horas de trabajo o durante el trabajo concediendo las licencias con goce de salario que sean necesarias.
- b) Asegurará el contenido presupuestario, designando cada año un 0.31% del presupuesto ordinario de la Municipalidad para capacitaciones de los empleados.
- c) En aquellos casos en que la Municipalidad no tenga la posibilidad de procurar por sí misma la formación, capacitación o el perfeccionamiento de una ocupación determinada gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, institutos de capacitación, universidades etc.) convenios orientados a elevar el nivel técnico y profesional de las personas trabajadoras, así como con otras instituciones públicas o privadas.

ARTÍCULO 69

Las partes se obligan a establecer un programa anual de adiestramiento y formación para cada oficio, formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos existentes, y la política de salud ocupacional, teniendo en cuenta las transformaciones previstas o deseadas en la Municipalidad, las necesidades determinadas y la unidad y continuidad de los procesos formativos.

- a) El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento,
- b) Las partes convienen en determinar oportunamente y mediante la Junta de Relaciones laborales, en los casos en que así le requieren el otorgamiento de licencias de estudio sin desatender el servicio público.

CAPITULO IX

DE LAS VACACIONES, JORNADAS Y LICENCIAS

ARTICULO 70

Los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad que tengan un tiempo de servicio de uno a cuatro años y cincuenta semanas, tendrán derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones; de cinco años y cincuentas semanas a nueve

años cincuenta semanas, disfrutarán de 20 días hábiles; de 10 años y cincuenta semanas o más en adelante tendrán derecho a 30 días hábiles.

Sobre la compensación de vacaciones se aplicara tal como se indica en el artículo 156 del Código de Trabajo.

ARTICULO 71

El PATRONO reconocerá a las personas trabajadoras que hayan laborado en forma interina o en propiedad en otras instituciones del Sector Público, los años servidos para determinar el número de días de vacaciones a que tienen derecho.

ARTICULO 72

JORNADA LABORAL

Quedará tal y como se indica en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Puriscal, publicado en la gaceta del 16 de noviembre del 2006.

LUGAR DONDE SE DESARROLLA LA JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo del personal administrativo se desarrollará en las instalaciones centrales de la Municipalidad, o para cualquier otro sitio que El PATRONO ocupe en un futuro. Para el personal que debe de laborar fuera de las instalaciones centrales, a causa de la naturaleza del servicio que presta, se iniciarán y terminarán en el plantel municipal establecido por la administración.

El cambio de lugar donde se prestarán los servicios, deberá ser puesto en conocimiento del personal afectado, con suficiente antelación. La Municipalidad pagará los gastos de viaje y transporte, cuando sea procedente, de acuerdo al Reglamento de Gastos de Viajes y Transporte, emitido por la Contraloría General de la República.

JORNADA CONTINUA: En la Municipalidad se trabajará jornada continua con el siguiente horario: Para empleados administrativos de lunes a viernes de las 8:00 a.m. a las 3:15 p.m., con 45 minutos para el almuerzo y 15 minutos para el refrigerio de la mañana, sin suspensión del servicio que se presta. Para empleados de servicios de lunes a viernes de las 6:00 a.m. a las 3:00 p.m., con 45 minutos para almorzar y 15 minutos para el refrigerio en la mañana. Los funcionarios administrativos nombrados a partir de la publicación del reglamento

Autónomo de Organización y servicio de la Municipalidad de Puriscal, laborarán una jornada semanal de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.

El PATRONO se compromete a reconocer a las personas trabajadoras que laboren los días de asueto, en sustitución de su día libre semanal, el salario a tiempo y medio que le corresponde de acuerdo al artículo 139 del Código de Trabajo.

En el caso de que un guarda municipal, no sea relevado de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar con otra jornada, ésta será remunerada, a tiempo y medio adicional; además la jefatura deberá prever si el trabajador requiere de algún medicamento, ante lo cual debe la jefatura gestionar para que el mismo se le haga llegar al trabajador, de igual manera la administración debe proveer de sus propios recursos la alimentación sea ésta desayuno, almuerzo o cena, según el horario, asimismo deberá la jefatura proveerle el abrigo en caso de que el trabajador no lo porte.

ARTICULO 73

El PATRONO concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

1. Cinco días hábiles por matrimonio debidamente comprobado, de conformidad con las normas del Código de Familia.
2. Diez días naturales por el fallecimiento de la (el) cónyuge o compañera (o), o hija (o), sus padres y hermanas (os).
3. Por muerte de cualquier otro pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad un día natural para asistir al sepelio.
4. 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 exceder de seis en cada año calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.
5. En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales como inundación, terremoto, derrumbe, o incendio, que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda de la funcionaria (o), 2 días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación y a criterio de la jefatura inmediata.

6. En caso de nacimiento de hijo matrimonial o de unión libre el trabajador municipal gozará por licencia de paternidad por 20 días naturales a partir de nacimiento. Y además debe de comunicar inmediatamente del embarazo para planificar su ausencia.

7. Para renovar sus licencias los conductores de vehículos gozarán de un día de permiso con goce de salario para lo que deberá de presentar la copia de la renovación de lo contrario se tomara como ausencia injustificada.

ARTICULO 74

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

1. Diez días hábiles al funcionario padre con motivo del nacimiento o adopción de hijos (as), siempre que sean hijos (as) reconocidos (as).

2. En caso de enfermedad grave de los parientes hasta a un tercer grado de consanguinidad, se concederá una licencia los días que el médico respectivo sugiera en su dictamen médico. El permiso regirá desde el momento que se requiera.

3. Medio día para realizar los trámites de matrícula del funcionario (a) o de sus hijos (as) menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata.

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

ARTÍCULO 75

Las funcionarias embarazadas gozarán obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Asimismo podrán disponer de una hora diaria continua o fraccionada destinada a la lactancia. Este permiso que es con goce de salario, será de tres meses como período mínimo después de la licencia por maternidad, podrá prorrogarse por un término igual. Para tales efectos la interesada deberá presentar el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el

que conste que está amamantando a su hija (o). En casos especiales esta licencia se podrá prorrogar con la debida justificación médica. La funcionaria que adopte un menor de edad disfrutará una licencia de tres meses con el objeto de que ambas (os) tengan un período de adaptación, La adopción deberá comprobarse mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente en que se haga constar los trámites de adopción o sentencia firme del juzgado.

Igualmente el Alcalde municipal, se obliga a que cuando, por circunstancias especiales en el seno de su hogar, un servidor o servidora municipal, se desempeñe como jefe de hogar y que por circunstancias apremiantes e imprescindibles tenga necesidad de trasladar a un hijo o hija para que sea atendido o atendida por un médico, el tiempo que utilice en tales menesteres, no será deducido de su salario. Es entendido que tal eventualidad deberá ser comprobada ante la dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad a través de la jefatura correspondiente.

ARTICULO 76

El PATRONO concederá permiso sin goce de salario a las personas trabajadoras que ocupen puestos de elección popular en municipalidades, Asamblea Legislativa u otros cargos públicos, por el tiempo que dure su gestión. Se concederán permisos sin goce de salario hasta por dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del (la) cónyuge de un becario (a) que deba acompañarlo (a) en su viaje al exterior. Estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que les dieron origen.

CAPITULO X

DEL MANEJO DE VEHÍCULOS

ARTICULO 77

El PATRONO de ninguna manera obligará a sus trabajadores y trabajadoras a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes muebles o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada la culpabilidad de la trabajadora o el

trabajador, previa investigación hecha por el Departamento de Recursos Humanos, autoridades externas competentes si fuere del caso y haberse agotado el debido proceso ante la Junta de Relaciones Laborales.

En los casos que por accidente de tránsito, los choferes y demás funcionarios municipales autorizados y que conduzcan vehículos de la institución y fuesen obligados a guardar prisión preventiva en ejercicio de sus funciones, la Municipalidad se obliga a representar a los mismos mediante el asesor legal de la institución.

Igualmente, cuando por causas diferentes a las que se especifica en el inciso anterior, un trabajador, como consecuencia del ejercicio de sus funciones tuviera que afrontar situaciones de orden legal, El PATRONO se compromete a representar a los mismos mediante el asesor legal de la institución.

ARTICULO 78

El PATRONO se obliga a representar en forma diligente e inmediata y por su cuenta a través de su Asesoría Legal, a todas las personas trabajadoras que conduzcan vehículos propiedad de la institución, en caso de accidentes que ocurran a la persona trabajadoras, o a sus ocupantes, siempre que no se deba a negligencia, falta o delito de cualquier índole a juicio de las autoridades competentes, siempre que así lo solicitare la persona afectada.

ARTICULO 79

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 los trabajadores y trabajadoras o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

ARTICULO 80

El PATRONO pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito.

En los casos en que el accidente fuese a consecuencia de descuido, imprudencia debidamente comprobada del trabajador, este será responsable de pagar dicho deducible, de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador, lo que se

estipulará en un reglamento de uso de vehículos que la administración elaborará dos meses después a partir de que sea aprobada la Convención Colectiva.

CAPITULO XI

DEL TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO

ARTICULO 81

El PATRONO transportará por su cuenta a las personas trabajadoras que laboran a una distancia mayor de 500 metros del lugar de entrada y salida a trabajador que por razones de su labor, tenga que salir del perímetro del Cantón. El medio que para ello se emplee deberá estar acondicionado de manera que ofrezca a éstos, un mínimo de seguridad y protección de la lluvia, el polvo y otros elementos.

ARTICULO 82

A las personas trabajadoras tanto administrativos como operarios, miembros del Concejo Municipal y a los integrantes de la Junta de Relaciones Laborales se les reconocerán los viáticos correspondientes (transporte, alimentación y alojamiento), según lo establecido por la Contraloría General de La República (monto y horario). Dentro del cantón se reconocerán los viáticos a los funcionarios que se desplacen a 25 kilómetros o más de su centro de trabajo, conforme al reglamento de Viáticos de La Contraloría General de la República.

Estos montos serán actualizados según disposición de La Contraloría General de la República.

CAPITULO XII

OTROS DERECHOS

ARTICULO 83

Ninguna persona trabajadora podrá ser trasladada de una cuadrilla o de una actividad a otra; sin embargo, cuando ocurran desperfectos en vehículos y equipo y tengan que ser detenidos por razones de mantenimiento o por causas de fuerza mayor o caso fortuito, o que por otras circunstancias no sea posible que la persona pueda realizar las labores habituales, previo su consentimiento y sin disminución de su salario podrá ser destinado a la prestación de otros servicios propios de la Municipalidad que sean compatibles con sus condiciones físicas y

aptitudes, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo.

ARTICULO 84

El PATRONO reconoce a sus trabajadores y trabajadoras el pago único de cien mil colones (100,000,00) ante fallecimiento de parientes hasta un tercer grado de consanguinidad para gastos de funeral en caso de muerte de la pareja, los (as) hijos (as) menores, el padre o la madre cuando éstos últimos dependan económicamente de la trabajadora o del trabajador o demuestren haber incurrido en el gasto.

En caso de que en la Municipalidad laboren más de una persona trabajadora con igual derecho al mismo beneficio, este será pagado una sola vez a aquella que demuestre haber efectuado los gastos del funeral, aportando la documentación del caso. Cuando fuere un trabajador (a) al servicio de la Municipalidad quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral recibirán la cantidad de ochenta mil colones (80.000,00).

Los montos anteriormente señalados serán aumentados anualmente conforme a la inflación.

ARTICULO 85

El tope de la cesantía a partir de la aprobación de La Convención Colectiva será de 10 años.

ARTICULO 86

Se consideraran días feriados y, por lo tanto de pago obligatorio los siguientes: 01 de enero, 11 de abril, jueves y viernes Santo, 01 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y el 25 de diciembre. El día de 02 agosto y 12 de octubre se consideran feriados pero de pago no obligatorio, Será asueto para los y las trabajadoras de la Municipalidad de Puriscal, el 31 de agosto, día del Régimen Municipal. Para los efectos de la celebración del día del Régimen Municipal, de común acuerdo, podrán realizarse actividades con el fin de crear un ambiente laboral de cordialidad entre los funcionarios municipales y Administración.

CAPITULO XIII
EL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTICULO 87

Por datos personales debe entenderse toda aquella información personal del trabajador o trabajadora, a la que tenga acceso la Municipalidad y se encuentre a su disposición, en razón de la relación laboral.

ARTICULO 88

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

ARTICULO 89

El tratamiento de datos personales electrónicos o no, no deberán utilizarse para fines discriminatorios de ningún tipo, ni para realizar actos de persecución laboral.

ARTÍCULO 90

El PATRONO no deberá recabar datos personales que se refieran a lo siguiente:

- a) La vida sexual del trabajador (a),
- b) Las ideas políticas / religiosas o de otro tipo del trabajador (a)
- c) Fijación sindical excepto para los fines propios de la actividad sindical.

ARTICULO 91

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

ARTICULO 92

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

ARTICULO 93

El PATRONO deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicaciones ilícitas y/o no utilizadas.

**CAPITULO XIV
DISPOSICIONES FINALES****ARTÍCULO 94**

Los términos de esta Convención Colectiva de Trabajo, no serán interpretados en perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas producto de negociaciones individuales o colectivas celebradas con anterioridad a la firma de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, o las disposiciones contenidas en el Código de trabajo y Código Municipal.

ARTÍCULO 95

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de dos años y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

Treinta días antes de su vencimiento cualquiera de las partes podrá solicitar su renegociación total o parcial en cuyo caso el presente instrumento se mantendrá vigente por el tiempo en que dure la renegociación y hasta que el nuevo articulado sea aprobado por las autoridades municipales y homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la nueva Convención Colectiva es necesaria para la renegociación luego del cual el nuevo instrumento sustituirá al presente.

ARTÍCULO 96

El PATRONO y la SECCIONAL, a través de La Junta de Relaciones Laborales podrán proponer al Concejo Municipal, revisiones parciales a cuales quiera de los artículos de esta convención para mejorarlos como adéndum a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

ARTÍCULO 97

Quedan excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todas aquellas personas que ocupen cargos de confianza de nivel gerencial y las personas que

tengan una relación de venta de servicios profesionales con la Municipalidad, con la excepción de las personas trabajadoras que también tengan contratos comerciales y por tanto el ámbito de su relación laboral ordinario se regulan por la Convención.

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Santiago, a los veintiún días del mes de julio del 2016. Firmas:



Lic. Luis Madrigal Hidalgo
Alcalde Municipal



Albino Vargas Barrantes
Secretario General ANEP



Licda. Shirley Madrigal Mora
Presidenta Seccional