



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE
TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS Y
EL SINDICATO DE TRABAJADORES
(SITRAMUSCA)**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO
A las: 3:10 horas del 23 Agosto
del año 2021
Oficina: _____
Recibido por: Kriss

1035



PREÁMBULO

De conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-2000 y 9590-00, las disposiciones de los Artículos 54°, siguientes y concordantes del Código de Trabajo vigente, así como el Artículo N° 62 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el convenio No. 98 de la OIT y demás convenios internacionales de la OIT incorporados o no a la legislación nacional, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público se celebra la presente CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES, entre la entidad patronal denominada la Municipalidad de San Carlos que en adelante se identificará como la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos (SITRAMUSCA), que en lo sucesivo se denominará SITRAMUSCA, respectivamente, rigiéndose por las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Artículo N° 1:

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo y de empleo de todas las personas que presten servicios a la Municipalidad en el presente y en el futuro. En condición de propiedad, interinos, ocasionales y servicios especiales. Bajo su dependencia y por una remuneración de cualquier clase o forma. Asimismo, deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 689 del Código de Trabajo.

El cambio de representante legal, nomenclatura o razón social, no afectará las obligaciones que la Municipalidad asume con la vigencia de la presente Convención.

La Municipalidad se compromete a disponer lo pertinente para que sus representantes cumplan las obligaciones aquí contraídas y SITRAMUSCA garantiza el cumplimiento por parte de sus afiliados.



Artículo N° 2:

La Municipalidad y SITRAMUSCA se obligan al cumplimiento del presente Convenio Colectivo, el cual tiene Carácter de Ley Profesional, conforme al artículo N°. 62 de la Constitución Política, entendiéndose que los logros consignados en esta convención son irrenunciables, mientras tenga vigencia dicha convención. Así como el derecho a la negociación o modificación de una convención o de esta.

Artículo N° 3:

La Municipalidad reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos (SITRAMUSCA) y a otros gremios sindicales de la Municipalidad de San Carlos, como las agrupaciones que representan y como tutelar de los trabajadores, comprometiéndose la Municipalidad a tratar con ellos todos los asuntos de carácter laboral, social, económico, cultural, disciplinario y conflictivo que se susciten o puedan suscitarse en el desempeño de la función. La defensa de los intereses individuales de los afiliados requiere la solicitud expresa del agremiado, de conformidad con los artículos 360 y 446 del Código de Trabajo.

Artículo N° 4:

La Municipalidad, mediante el departamento de Recursos Humanos, se compromete a descontar o rebajar, previa autorización del afiliado las cuotas por afiliación, señaladas por SITRAMUSCA. El monto de las deducciones será girado quincenalmente a la cuenta de SITRAMUSCA mediante transferencia bancaria.

Artículo N° 5:

La Municipalidad y SITRAMUSCA se comprometen a contestar y atender por escrito, en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella correspondencia relacionada con asuntos laborales, sindicales o conflictivos de carácter económico y social que se remitan entre sí, guardando el orden jerárquico establecido, salvo casos especiales que por acuerdo de ambas partes se requiera un tiempo diferente. Cumplido



el plazo aquí estipulado o al que llegaren ambas partes, SITRAMUSCA podrá dar por agotada la vía administrativa y procederá como corresponda.

Artículo N° 6:

Para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento de esta Convención Colectiva son representantes de la Municipalidad los que nombre el Concejo Municipal y el Alcalde Municipal. Sin detrimento de lo establecido en el artículo 698 del Código de Trabajo.

Artículo N° 7:

La Municipalidad concederá permiso para que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, puedan ingresar, circular y permanecer en los centros de trabajo, reunirse con el personal para informar y constatar el cumplimiento del presente Convenio, leyes y reglamentos que fueren aplicables, así como para atender instancias de las partes: Sindicato y Patrono, por eventuales conflictos. Dicho artículo podrá ser aplicable a otras organizaciones sindicales que formalmente lo soliciten a la Alcaldía Municipal.

Artículo N° 8:

El Concejo Municipal recibirá a los representantes de SITRAMUSCA, a las audiencias que soliciten exponiendo de previo al Presidente(a) Municipal la razón, así mismo el Alcalde (sa) Municipal atenderá a los representantes sindicales cuando éstos soliciten dialogar con ellos, para tratar asuntos de los trabajadores Municipales.

En caso del alcalde Municipal dicha audiencia se facilitará en un plazo máximo de 10 días hábiles; en el caso del Concejo Municipal, si la solicitud de audiencia es en sesión ordinaria, se dará en la sesión ordinaria siguiente de la sesión donde se atendió la solicitud; en caso de solicitar audiencia en sesión extraordinaria, deberá calendarizarse según orden establecido por el Presidente Municipal.



Se deberá respetar el plazo de 10 días hábiles para la resolución positiva o negativa de las gestiones del Sindicato ante los personeros patronales.

Artículo N° 09:

La Municipalidad no ejercerá ningún tipo de acción, tales como halagos, promesas, presiones, etcétera; a los trabajadores que pudieran dar como resultado la separación del Sindicato. En consecuencia, la Municipalidad no hará discriminación de ningún tipo entre sus trabajadores, ya sean estos sindicalizados o no. En el evento de demostrarse la existencia de tales prácticas se procederá a establecer las denuncias correspondientes de conformidad con el contenido en el Capítulo Tercero de los artículos 363 al 370 del Código de Trabajo vigente.

Artículo N° 10:

La Municipalidad permitirá la más absoluta libertad sindical, siempre y cuando se cumpla con los convenios internacionales y la legislación vigente, y no podrá ejercer ningún tipo de acción contra los trabajadores(as) y sus dirigentes por participar en las actividades de SITRAMUSCA, en este sentido el representante (Alcalde o Vice Alcaldesa) de la Municipalidad girará instrucciones precisas a todas las jefaturas para que se abstengan de represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los representantes sindicales, los trabajadores afiliados o contra aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales o cuando acudan a presentar los reclamos a los representantes patronales.

Artículo N° 11:

La Municipalidad seguirá otorgando a las Organizaciones Sindicales debidamente constituidas por funcionarios de la institución, los siguientes beneficios y servicios:

- a) Un espacio físico para cada una de las Juntas Directivas con el espacio y mobiliario suficiente para ejercer las funciones que le competen. Este espacio físico se asignará de acuerdo con las necesidades, importancia y posibilidades



de la Municipalidad, de forma que no perjudique el funcionamiento eficaz y los servicios. Lo anterior de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y la recomendación 143 de la OIT.

- b) El uso de equipo de impresión y fotocopiado en los casos que se requiera.
- c) El servicio de transporte dentro y fuera del Cantón de San Carlos en vehículo liviano, con chofer, para actividades Sindicales, previa coordinación con Servicios Generales.

CAPITULO II

PERMISOS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO

Artículo N° 12:

La Municipalidad concederá los siguientes permisos con goce de salario para el ejercicio de la Función Sindical:

- a) La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a los miembros de Junta Directiva del Sindicato para el desarrollo normal de sus sesiones, a partir de las doce horas un día por semana, de igual manera cuando lo considere necesario, en caso de conflictos o denuncias la Municipalidad concederá permiso por parte del Jefe inmediato a solicitud escrita del Secretario General para que dos miembros de la Junta designados por esta se apersonen al lugar, realice la investigación y emita el informe correspondiente. Dicho informe deberá ser presentado a la Alcaldía por escrito indicando fecha, hora y nombre de los funcionarios asignados.
- b) La Municipalidad concederá permiso con goce salarial a los miembros de la Junta Directiva:
 - i) Para que asistan a Reuniones, Capacitaciones, Seminarios o Congresos Sindicales, a los miembros que la Junta Directiva designe.
 - ii) A la Junta Directiva en pleno cuando se trate de recibir a la Federación afiliada.



Para lo anterior deberá informarse por escrito con anticipación al Alcalde dichas actividades y los miembros de Junta Directiva que asistirán.

- c) La municipalidad otorgará el permiso con goce de salario a partir de mediodía a sus respectivos trabajadores sindicalizados para que asistan con todo derecho a las Asambleas Generales Ordinarias que serán cada dos años conforme a la normativa legal vigente y las Extraordinarias cuando lo amerite, de conformidad con lo que establece los Convenios de la OIT N° 87, 98 y 135. El Sindicato comunicará por escrito con al menos quince días hábiles de antelación a la Administración las convocatorias a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias. Para lo cual deberá el Sindicato coordinar la no suspensión de los servicios básicos y en caso de que una vez notificada la Asamblea y previo a esta o en desarrollo de la misma se suscite un caso de emergencia caso fortuito o desastre natural que requiera la atención de los funcionarios la Asamblea deberá ser suspendida.
- d) Previamente a la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Municipalidad concederá un máximo de diez días hábiles, no consecutivos, de permiso con goce de salario, a la Junta Directiva del sindicato para la elaboración de una propuesta preliminar a la negociación de la Convención Colectiva por vencer. En caso de que se requiera más tiempo, por una única vez, el plazo anterior se prorrogará con la sola comunicación del sindicato a la Alcaldía Municipal.
- e) La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los colaboradores municipales, tanto representantes sindicales como de la administración, que formen parte de la comisión designada, a fin de participar en la negociación de la Convención Colectiva.

Artículo N° 13:

Además de las licencias permitidas por el Código de Trabajo y el Código Municipal, la Municipalidad reconoce con goce de salario las siguientes:



- a) Por fallecimiento de conyugue o compañeros en unión de hecho, hijos, padres (biológicos, adoptivos o de crianza), entenados, hermanos, se otorgarán cinco días de acuerdo al Artículo 153 del Código Municipal, más tres días por beneficio de Convención Colectiva, (ocho días hábiles).
- b) Un día natural, por muerte de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguineidad o afinidad hasta segundo grado, para asistir al sepelio.
- c) En caso de nupcias del trabajador (a) se otorgarán cinco días de acuerdo al Artículo 153 del Código Municipal, más tres días por beneficio de Convención Colectiva, (ocho días hábiles).
- d) Por nacimiento de un hijo (a) de una trabajadora esta disfrutará de un mes prenatal y tres pos-natales conforme lo establece la ley. En todos los demás casos de nacimientos de hijos se regirá de acuerdo al artículo 95 del Código de Trabajo, al Artículo 17 del Reglamento para el otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los beneficiarios del Seguro de Salud, y al Artículo 42 de la Ley Marco de Empleo Público.
- e) Tratándose de funcionarios varones que tengan un hijo biológico o en adopción, podrán gozar de un permiso de paternidad con goce de salario por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad; debiendo aportar la certificación de nacimiento o la resolución de adopción ante el Departamento de Recursos Humanos conforme el Artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público.
- f) Derecho a lactancia, la madre tendrá derecho a amamantar a su hijo una hora todos los días indefinidamente. Lo anterior de conformidad con el pronunciamiento DAJ-AE-352-16, y en casos de embarazos múltiples este tiempo se incrementa una hora por cada menor según pronunciamiento DAJ-AE-006-16 de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, así como lo estipulado en el Código de Trabajo y la Ley de Igualdad Real de la Mujer. En tales casos deberá existir un certificado médico que indique que la madre está amamantando.



- g) Por enfermedad grave que requiera de cuidados directos a padres, hijos menores de edad y conyugue, se dará permiso con goce de salario hasta por quince días hábiles al funcionario Municipal con su debido dictamen médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, será presentada al Departamento de Recursos Humanos, debiendo informar por escrito al Jefe inmediato.
- h) En los casos de fase terminal, personas con discapacidad y menores de edad gravemente enfermos, se procede como lo indica el instructivo de beneficio para los responsables de pacientes de acuerdo con la Ley N° 7756, Ley N° 8600, Ley N° 9353, y Artículos 39 y 40 de la Ley Marco de Empleo Público.
- i) Para asistir a cita médica el funcionario (a) deberá informarle previamente a su jefatura, posteriormente presentará los comprobantes emitidos por el sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social que justifique el tiempo ausentado.
- j) Para aquellos casos cuyas citas sean para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o personas cuya atención y cuidado dependa del funcionario, quienes adolezcan de una incapacidad o condición que le imposibilite asistir a dichas citas previa justificación médica de dicha condición, se otorgará el tiempo necesario al funcionario que asista a dicha cita, debiendo aportar también el comprobante de asistencia o acompañamiento emitido por el sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- k) Para que el funcionario asista a cita médica en un centro médico privado, dentro o fuera del cantón, se otorgará el tiempo necesario que dicha gestión requiera, debiendo presentar los comprobantes de asistencia emitidos por el centro médico privado, justificando el tiempo ausentado; teniendo presente que, si dicha cita se realiza dentro del cantón y concluye antes del horario laboral establecido, deberá presentarse a cumplir con el resto de la jornada. Lo anterior aplica también para aquellos casos cuyas citas sean para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que adolezcan de una incapacidad



o condición que le imposibilite asistir a dichas citas, incluyendo personas menores de edad y personas adultas mayores, o cuya atención y cuidado dependan directamente del colaborador municipal.

- l) Para realizar trámites de matrícula de hijos (as) en centros educativos primero y segundo ciclo: el tiempo prudencial para realizar la misma, en el entendido que el (la) funcionario (a) presentará comprobante de justificación emitido por el Centro Educativo.

- m) La Municipalidad otorgará permiso por las horas que sean necesarias, debiéndose aportar el comprobante de asistencia, a todos (as) aquellos (as) colaboradores para trámites de licencia de conducir, permisos de portación de armas, carné de colegio profesional, siempre y cuando dicho documento sea requerido en el puesto que desempeña; debiéndose también aportar copia del documento emitido, para actualizar su expediente personal administrativo.

- n) Para disfrutar de cualquiera de los incisos anteriores, el funcionario debe presentar ante el Departamento de Recursos Humanos, las pruebas pertinentes que demuestren el vínculo o relación existente entre el colaborador y su familiar, incluyendo certificados de defunción, certificaciones registrales o declaraciones juradas.

Artículo N° 14:

- a) La Municipalidad a través del Alcalde (sa) concederá licencias hasta por ocho días hábiles con goce de salario al trabajador(a) que sufra daños por desastres naturales, incendios, debidamente comprobados, que le afecten en forma directa; sea esta humana o material.

- b) La Municipalidad concederá en forma gratuita el derecho de inhumación por defunción en el Cementerio Municipal, para sus funcionarios.

- c) La Municipalidad exonerará del pago del permiso de construcción de vivienda por única vez a sus funcionarios (as) en los siguientes casos:



- i) que devenguen un salario igual o menor de 1,5 de un salario base se exonerará un cien por ciento.
- ii) Y los salarios superiores a 1,5 de un salario base se exonerará un cincuenta por ciento.

Artículo N° 15:

Con la aprobación del Alcalde (sa), los trabajadores(as) en propiedad tendrán derecho a los siguientes permisos sin goce de salario:

- a) Hasta por un año, prorrogable por seis meses más, en caso de que algún trabajador sea designado para desempeñar funciones en entidades de gobierno y/o privadas Nacionales o Internacionales.
Ningún funcionario público, durante el disfrute de un permiso sin goce de salario, podrá desempeñarse como asesor ni como consultor de órganos, instituciones o entidades, nacionales o extranjeras, que se vinculan directamente, por relación jerárquica, por desconcentración o por convenio aprobado al efecto, con el órgano o la entidad para el cual ejerce su cargo (Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito).
- b) Hasta por un año, prorrogable por un año más, en caso de que algún trabajador (a) opte por procesos de formación académica dentro o fuera del país que requiera el cien por ciento de su tiempo.
- c) Hasta por cuatro años, prorrogable por cuatro años más, en caso de un funcionario municipal fuera nombrado en un puesto de elección popular o de confianza.
- d) Hasta por seis meses, prorrogable por seis meses más, en caso de que algún trabajador presente alguna situación personal y así lo requiera.



Artículo N° 16:

En todos los casos de permisos con o sin goce de salario, el funcionario (a) conservará los derechos laborales, excepto vacaciones y aguinaldo según el pronunciamiento DAJ-AE-093-2015 del Ministerio de Trabajo, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones.

CAPITULO III

SUBSIDIOS Y OTROS BENEFICIOS

Artículo N° 17:

La Municipalidad pagará por incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social, el 100% de los primeros 3 días y a partir del cuarto día el porcentaje que le falte para completar el 100% del salario, como subsidio.

- a) Los cálculos para el mismo se harán de acuerdo a la reforma establecida en el Artículo N 36 del Reglamento del Seguro de Salud.

En caso de incapacidad por el Instituto Nacional de Seguros la Municipalidad cancelará el faltante del salario del trabajador(a) hasta completarlo.

Artículo N° 18:

La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de cuatro salarios base (salario base del oficinista 1 de la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la Republica) para los funcionarios municipales que por su condición de salud les prescriban las autoridades médicas; prótesis dental, anteojos, aparatos ortopédicos, auriculares, se otorgará un porcentaje de 25% para los funcionarios (as) que el monto de su factura no exceda



los ¢200.000, se otorga un porcentaje de 20% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de ¢200.001 hasta ¢500,000, se otorga un porcentaje de 10% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de ¢500.001 hasta un máximo de ¢1.000.000 hasta agotar el presupuesto, y de superar ¢1.000.000, solo se otorgará el 10% correspondiente a ¢1.000.000. Lo anterior en el caso de ser ordenados por la Caja Costarricense de Seguro Social e Instituto Nacional de Seguros o la autoridad médica competente. Solamente se otorgará un beneficio por funcionario al año.

Artículo N° 19:

La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de siete salarios base para la adquisición de útiles escolares y/o académicos para los trabajadores (as) que así lo requieran, siempre que esta preparación académica tenga relación con su puesto de trabajo o su carrera profesional.

La distribución estará a cargo de una comisión integrada por miembros del Sindicato, que serán nombrados por la Junta Directiva, dicha comisión será responsable de establecer previo visto bueno de la Junta Directiva del Sindicato, los lineamientos a través de los cuales se establecerán los mecanismos de solicitud, otorgamiento y retiro del beneficio.

Artículo N° 20:

La Municipalidad, en coordinación con el Comité Cantonal de Deportes y Recreación, o cualquier otro ente administrador, procurará facilitar al menos 2 veces al año, las instalaciones deportivas municipales, cuando SITRAMUSCA requiera realizar alguna actividad especial con el objetivo de fomentar la salud física y mental de los funcionarios municipales.



Artículo N° 21:

La Municipalidad destinará un monto de dieciséis salarios base para becas mensuales en equidad de condiciones a los trabajadores (as) que cursen estudios primarios, secundarios, técnicos, parauniversitarios o universitarios, de acuerdo al Reglamento. Para el disfrute del beneficio sería requisito la presentación trimestral, cuatrimestral o semestral según corresponda, de reporte de calificaciones a SITRAMUSCA, en caso de no hacerlo se suspenderá el beneficio. Dichos estudios deben obedecer necesariamente a la realización de una actividad en beneficio de la institución y tener relación con su puesto de trabajo o carrera administrativa.

La distribución de las becas estará a cargo de una Comisión integrada por miembros del Sindicato que serán nombrados por la Junta Directiva. Dicha comisión deberá ajustarse a los lineamientos de solicitud, otorgamiento y retiro del beneficio, de acuerdo con el Reglamento de la Municipalidad de San Carlos que regule el otorgamiento de becas. Lo establecido en este artículo queda sujeto a la existencia y vigencia dicho reglamento.

CAPITULO IV

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Artículo N° 22:

La Municipalidad y el Sindicato mantendrán una Junta de Relaciones Laborales encargada de conocer y resolver los asuntos laborales y disciplinarios conflictivos que se susciten o puedan suscitarse con ocasión de la relación laboral existente entre los trabajadores y trabajadoras o entre estos y la Municipalidad. Dicha Junta estará integrada por tres representantes de los trabajadores nombrados por la Junta Directiva del Sindicato y tres nombrados por el Concejo Municipal, quienes serán nombrados por un periodo de dos años, podrán ser sustituidos o reelectos a decisión de cada una de las partes, pudiendo las partes nombrar suplentes de los titulares.



Artículo N° 23:

Las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Junta de Relaciones Laborales tendrán una duración máxima de 3 horas. Los funcionarios que integren esta Junta contarán con el permiso con goce de salario, en dichas reuniones se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita que deberán ser entregada a los Miembros de la Junta con no menos de tres días de anticipación. Al final de cada reunión cualquiera de los Miembros puede plantear asuntos a resolver, los cuales podrán ser conocidos en la misma reunión o reservarse para la siguiente sesión.

Artículo N° 24:

- a) En la Junta de Relaciones Laborales, se nombrará un Presidente y un Secretario; el primero presidirá las sesiones y el segundo tomará el acta de la mismas. El nombramiento de las personas que sean designadas en estos puestos, será rotativo, por lo que en el período de dos años uno de estos será ocupado por el representante del Sindicato y el otro por el representante del Concejo Municipal.
- b) La Junta de Relaciones Laborales, elaborará un Reglamento de Orden y Procedimientos, que regulará su funcionamiento. El acatamiento de este Reglamento será obligatorio para las partes.

Artículo N° 25:

El quórum para las sesiones de la Junta de Relaciones Laborales se forma con la mitad más uno del total de sus miembros.

Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales, se tomarán por simple mayoría (mitad más uno de los miembros presentes) y los mismos tendrán carácter recomendativo para las partes, todo asunto se someterá a votación, lo cual constará en actas y se pondrá a conocimiento de la administración y SITRAMUSCA, bajo el criterio de absoluta confidencialidad.



Artículo N° 26:

La Junta de Relaciones Laborales tendrá como función primordial el fomento de las mejores relaciones obrero- patronales, sobre una base de equidad, justicia y respeto.

Será de su conocimiento y resolución lo que a relaciones laborales y eventuales conflictos se refiere, siempre y cuando las jefaturas correspondientes y el Departamento de Recursos Humanos se hubieren pronunciados al respecto, una vez cumplidos los trámites de recepción, estudio e información de los cargos y descargos y subsista la causa de inconformidad. Así mismo la Municipalidad se obliga a otorgar a todo trabajador(a) en caso de despido sin responsabilidad patronal el derecho a la defensa (debido proceso), y previo a imponerles cualquier tipo de sanción, la que debe constar en su expediente si es sancionado. Excepto cuando se traten de casos de acoso o abuso sexual.

Artículo N° 27:

Toda acción tendiente a aplicar una sanción disciplinaria deberá ser conocida por el trabajador (a), el afectado (a) quién podrá solicitar revisión, en caso de inconformidad, acompañado de la representación sindical si así lo estimara conveniente ante la Junta de Relaciones Laborales, misma que podrá emitir una recomendación al jerarca.

Artículo N° 28:

Como garantía de estabilidad laboral de sus trabajadores(as), cuando la Municipalidad haya llevado a cabo procedimientos administrativos disciplinarios en contra de un trabajador y la recomendación final del órgano director o el órgano decisor sea el despido sin responsabilidad patronal del trabajador, la administración municipal enviará el caso, junto con el expediente administrativo debidamente foliado, a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, la cual en el plazo máximo de 10 días hábiles emitirá su criterio a la Alcaldía, para que esta emita la decisión final del procedimiento. Lo anterior no aplica al personal de confianza.



Artículo N° 29:

Todo trabajador podrá solicitar ante la Municipalidad una revisión contra las acciones que considere lesivas a sus intereses. Dicha revisión se presentará dentro del término de los cinco días hábiles posteriores a la notificación de la acción en su contra, la actuación contra el trabajador (a) quedará en suspenso hasta que se pronuncie el Alcalde Municipal, mismo que resolverá en un plazo no mayor de treinta días.

Artículo N° 30:

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales haya conocido el caso puesto a su conocimiento y notificada debidamente su recomendación tanto a las autoridades de la Municipalidad de San Carlos como al funcionario, comenzará a correr el plazo establecido en el artículo No. 414 y 415 del Código de Trabajo, y el artículo 44 de la Ley N° 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, para que la sanción sea impuesta, según corresponda. En caso de no procederse según se indica la potestad disciplinaria irremediamente estará prescrita.

- a) La resolución de la Junta de Relaciones Laborales tendrá carácter recomendativo para las partes. En caso de empate, en las resoluciones de la junta, se resolverá a través del voto de calidad que ostenta la presidencia de dicho órgano colegiado, en un plazo no mayor de treinta días.
- b) En el evento de que haya inconformidad con dicha resolución el trabajador podrá presentar su caso ante los Tribunales competentes, de conformidad con el artículo No.150 del Código Municipal.

Artículo N° 31:

En el caso de que por sentencia firme los tribunales declaren improcedente el despido de un trabajador, la Municipalidad le pagará los salarios caídos como indemnización al momento en que quede firme la sentencia, siempre y cuando el Juez así lo determine.



CAPITULO V
DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo N° 32:

Obligaciones de la Municipalidad en materia de carrera administrativa y capacitación de personal. La Municipalidad ejecutará, el sistema de carrera administrativa como medio de desarrollo y promoción humanos. Se entenderá como un sistema integral, regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal. Este sistema propiciará la correspondencia entre la responsabilidad y las remuneraciones, de acuerdo con mecanismos para establecer escalafones y definir niveles de autoridad.

Asimismo, la Municipalidad mantendrá programas de capacitación que contribuyan al desarrollo organizacional y de sus funcionarios.

a) Contenido. Forman parte del sistema de carrera administrativa:

- ✓ Reclutamiento;
- ✓ Selección de personal;
- ✓ Inducción;
- ✓ Clasificación y valoración de puestos;
- ✓ Capacitación;
- ✓ Evaluación del desempeño.

La Municipalidad asignará, los recursos necesarios para desarrollar los contenidos señalados, de acuerdo a lo establecido en esta Convención y en la demás normativa, interna y externa, vigente y aplicable.

- b) Principios.** El régimen de Carrera Administrativa atenderá, entre otros, a los principios de: legalidad, objetividad, igualdad, idoneidad, equidad, motivación, economía procesal y celeridad; utilizando criterios de proporcionalidad y



razonabilidad y aplicando parámetros tales como: antigüedad, eficiencia, esfuerzo personal, años de servicio, idoneidad. Tal régimen buscará el aprovechamiento del recurso humano y la dignificación del servicio público, con el objetivo de cumplir la gestión Municipal y será aplicable a todos los funcionarios que laboren en la Municipalidad tanto a profesionales como a no profesionales.

- c) Plaza vacante, procedimientos para llenarla y posibilidad de nombramiento interino.** Para llenar una plaza vacante, nueva o existente, la Alcaldía solicitará al Departamento de Recursos Humanos, realizar los siguientes procedimientos: ascenso directo, concurso interno y concurso externo.

El orden indicado será de atención obligatoria y sólo se empleará el siguiente, en caso de que el anterior no sea viable de aplicar y por ello deba ser descartado.

Los procedimientos tendientes a llenar una plaza, deberán iniciarse en el momento en que la misma quede vacante.

En el tanto se realiza el concurso, la Municipalidad podrá autorizar el nombramiento temporal de un funcionario hasta por un plazo máximo de 2 meses.

- d) Procedimiento para Plazas Vacantes.** Se respetará lo dispuesto en el Artículo 137 del Código Municipal en cuanto al orden de aplicación del mismo.

El Sindicato podrá solicitar a la Alcaldía iniciar los procedimientos tendientes a determinar una eventual nulidad en el caso de que algún nombramiento se realice irrespetando los procedimientos indicados.

- e) Convocatorias.** Las convocatorias a los concursos que realice la Municipalidad deberán ser expuestas en lugares visibles de los principales centros de trabajo y, asimismo, se enviarán vía correo electrónico institucional a quienes cuenten con dicha herramienta de trabajo. La Municipalidad enviará copia de la convocatoria al Sindicato.



Dichas convocatorias deberán ser expuestas en los lugares visibles indicados, con al menos veinte días hábiles de anticipación a la celebración del concurso, y deberán indicar como mínimo: las características del puesto, sus requisitos, fecha máxima de inscripción, tipo de exámenes y pruebas que se realizarán y la tabla de ponderación de factores.

- f) **Comunicación de resultado.** El resultado de los concursos internos y externos se dará a conocer a los oferentes.
- g) **Período de prueba.** En cada ocasión la Alcaldía rendirá un Informe a la Junta de Relaciones Laborales sobre las razones que dieron origen a la separación de un trabajador durante el período de prueba.
- h) **Lista de plazas vacantes.** El Departamento de Recursos Humanos informará al Sindicato cada vez que exista una plaza vacante.

Artículo N° 33:

En caso de vacaciones, incapacidades y permiso temporales, el cargo será ocupado por un trabajador(a) de la misma unidad que reúna los requisitos en la línea jerárquica inmediata inferior; en caso de no existir sustituto en la misma unidad se considerará un colaborador de otra unidad; y deberá la Municipalidad pagar al trabajador(a) sustituto la diferencia sobre el sueldo base entre éste y el titular ausente. Esto únicamente es posible tratándose de recargos de funciones de puestos de mayor categoría, que excedan de un mes.

Artículo N° 34:

El Alcalde(a) no podrá tomar medidas que puedan afectar en forma descendente el salario de los empleados(as), no cambiará la nomenclatura de sus puestos, ni categoría en perjuicio de los contratos.



Artículo N° 35:

Los reajustes y aumentos de salario, estarán normados por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo N° 36:

La Municipalidad se compromete a mantener sistemas y manuales de Clases, Clasificación y Valoración de Puestos, así como todo lo que a ello esté relacionado, garantizando una revisión al año de los puestos de los empleados (as), su clasificación y valoración. Los manuales forman parte del presente Convenio y cualquier modificación a los mismos deberá ser previamente comunicado a los sindicatos debidamente conformados.

Artículo N° 37:

En caso de despidos por reorganización la Municipalidad deberá demostrar de manera clara y concisa que efectivamente existe un plan escrito de reestructuración organizacional y de conocimiento público, ya sea por cierre de programas, reducción forzosa de servicios por falta de fondos, reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija, y cualquier otra condición que la normativa vigente incluya.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Artículo N° 38:

Sobre Jornadas y Horarios:

Cuando los colaboradores se expongan a jornadas insalubres de limpieza de acequias, ríos, cloacas y alcantarillas, uso de herbicidas, exhumaciones o cualquier otra actividad o labor que Salud Ocupacional determine como insalubre, por disposición de la Administración su jornada será de 6 horas.



El Sindicato de Trabajadores negociará con la Administración cualquier cambio en el horario ordinario de los trabajadores.

A solicitud del funcionario que lo desee, se podrá conceder el beneficio de no marcar la asistencia a quienes tengan más de 20 años de laborar en la institución con previa solicitud al Alcalde (sa), siempre y cuando el funcionario tenga un record de asistencia excelente, y mientras mantenga evaluaciones del desempeño superiores a 80. En caso de bajar el nivel de desempeño, el beneficio se le retirará, hasta no demostrar un desempeño de 80 en al menos 2 periodos consecutivos.

CAPITULO VII **DE LAS VACACIONES, DÍAS FERIADOS Y AGUINALDO**

Artículo N° 39:

Las vacaciones de los trabajadores de la Municipalidad de San Carlos se fijarán de acuerdo a la siguiente escala, según el Código Municipal:

- a) De 50 semanas a 3 años y 50 semanas de servicios prestados: Quince días hábiles.
- b) De 4 años y 50 semanas de servicios prestados: Veinte días hábiles.

El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas, será de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos.

Las personas servidoras públicas que, previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.



Artículo N° 40:

La Municipalidad otorgará todos los días feriados nacionales establecidos en el Art. 148 del Código de Trabajo vigente, así como el día 31 de agosto (Día del Régimen Municipal).

Artículo N° 41:

El aguinaldo para todos los empleados será de un 100% y se pagará en la primera quincena del mes de diciembre. El cálculo para este beneficio se tomará con base a lo ganado ordinariamente y extraordinariamente durante el año respectivo o sea el total devengado de diciembre a noviembre dividido entre doce, o bien proporcional, según el tiempo laborado. Si una persona trabajadora estuvo incapacitada por la CCSS o el INS, los subsidios recibidos por una incapacidad por enfermedad no tienen carácter salarial y por lo tanto no se tomarán en cuenta para el cálculo del aguinaldo, excepto la licencia por maternidad.

CÁPITULO VIII

ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo N° 42:

La Municipalidad y el Sindicato, se comprometen a través de la Oficina de Salud Ocupacional, poner en práctica el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguros. Para tal efecto deberá ser aprobado por el Consejo de Salud Ocupacional, en los términos expresamente señalados en el artículo 288 del Código de Trabajo y el Decreto Ejecutivo N°. 39408-MTSS.

Artículo N° 43:

La Municipalidad se compromete a instalar y mantener debidamente equipos botiquines de primeros auxilios que se ubicarán en los centros de trabajo, vehículos de recolección y otros que así lo requieran.



Artículo N° 44:

Para las jefaturas del personal es obligatorio velar porque el transporte, equipo y herramientas de los trabajadores no constituyan riesgos para la seguridad e higiene de los trabajadores.

Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza.

Además, deberán reunir los requisitos de iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.

Artículo N° 45:

La Municipalidad se compromete a presupuestar un mínimo de diez salarios base para contratar los servicios Médicos para funcionarios (as) municipales, de acuerdo al Reglamento para el uso de Médico de Empresa.

Artículo N° 46:

La Municipalidad procurará la coordinación con la CCSS, para la ejecución de programas de vacunación, exámenes médicos para detección de cáncer de próstata, cérvix, mamas, programas de ejercicios y nutrición.

Artículo N° 47:

La Municipalidad dotará de las herramientas necesarias a los funcionarios (as), para el desempeño de sus labores. El trabajador será responsable de las herramientas que la Municipalidad le entrega.



Artículo N° 48:

Los choferes y operadores de máquinas que sufrieren accidentes de tránsito en el desempeño de sus labores, deberán pagar el deducible respectivo, salvo que la sentencia del Juzgado lo absuelva de pena y responsabilidad.

CÁPITULO IX
DE LOS UNIFORMES

Artículo N° 49:

Obligación de uso y cuidado. Los servidores estarán obligados al uso y cuidado apropiado del equipo y elementos de protección personal y de seguridad, uniformes y herramientas de trabajo que les facilite la Municipalidad para el cumplimiento de sus funciones y serán responsables de su extravío, daños o mal uso, salvo que ocurran en circunstancias que no les sean imputables.

Obligación de suministro. La Municipalidad deberá suministrar anualmente, de forma gratuita, uniformes y/o implementos, a los funcionarios que, según las políticas y normativa interna, deban utilizarlos durante el desempeño de sus labores.

La Municipalidad presupuestará la suma necesaria para cumplir con este artículo, proporcional al número de trabajadores municipales activos.

La Municipalidad deberá entregar uniforme, al menos, al personal que se regula en el presente artículo, según el siguiente detalle:

1. Unidades operativas de Mantenimiento de Vías y Espacios Públicos, Recolección de Residuos, Cementerios: dos pantalones, dos camisas, dos pares de zapatos, un par de botas de hule, una capa, una gorra, y guantes.

2. Servicios Generales (Seguridad y Bodegueros): dos pantalones, dos camisas, dos pares de zapatos, una capa y una jacket.



3. Servicios Generales (Misceláneos): dos pantalones, dos camisas o gabachas, dos pares de zapatos y guantes.

4. Servicios Generales (Choferes): Dos pantalones, dos camisas, dos pares de zapatos, una capa.

5. Cuadrillas de Obras y Servicios: Dos pantalones, dos camisas, dos pares de zapatos, una capa.

6. Inspectores Municipales (De Patentes, Cobro Administrativo, Tránsito y cualquier otro que exista en la Municipalidad): dos pantalones, dos camisas, un par de zapatos, una capa y una gorra.

7. Policía Municipal: dos pantalones, dos camisas, un par de zapatos, una capa.

8. Funcionarios Administrativos (no incluidos en los puntos anteriores): dos pantalones o enaguas, dos camisas (o blusas) y un suéter.

CAPÍTULO X

DE LOS VIÁTICOS Y LAS HORAS EXTRAS

Artículo N° 50:

La Municipalidad establece el pago de viáticos para sus funcionarios; cuando se trasladen fuera del Distrito Cuesada:

- a) Tomando en consideración únicamente la tabla para el pago de viáticos de la Contraloría General de la República.
- b) La Municipalidad pagará las horas extraordinarias debidamente autorizadas en un lapso de tiempo máximo de 15 días después de presentada la planilla.
- c) La Municipalidad a la hora de elaborar el Presupuesto Ordinario y Extraordinario incluirá la partida suficiente para tener un fondo adecuado para el pago de horas extraordinarias y viáticos.



- d) En coordinación con las jefaturas de cada Departamento se determinará la necesidad del traslado del funcionario cuando el lugar de destino coincide con su domicilio o centro de trabajo; en caso de no trasladarse no se cubrirá gasto alguno.

CAPÍTULO XI

DE LOS SALARIOS Y DEL PAGO MENSUAL CON ADELANTO QUINCENAL

Artículo N° 51:

- a) **Derecho al salario.** La Municipalidad reconoce el salario como un derecho fundamental de todos sus trabajadores (interinos, ocasionales o en propiedad) y un elemento esencial de la relación laboral. La Municipalidad respetará todas las medidas tendientes a la protección del salario; tanto las internas como las externas que resulten vigentes y aplicables, así como las regulaciones establecidas en esta materia en la Ley Marco de Empleo Público y la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas.
- b) La Municipalidad se compromete a revisar, conjuntamente con el Sindicato, los salarios de sus trabajadores con la regularidad que lo amerite.
- c) El Sindicato gestionará oportunamente la solicitud de reajustes y/o aumentos salariales de acuerdo a la normativa vigente.
- d) La Administración deberá establecer una provisión presupuestaria para atender los posibles reajustes y/o aumentos salariales de cada periodo.
- e) **Reajustes y/o aumentos salariales.** Los reajustes y/o aumentos salariales se establecerán teniendo como base la situación financiera municipal y los factores macroeconómicos como la inflación general y subyacente del Banco Central de Costa Rica, el índice de precios al consumidor del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), o Decretos del Poder Ejecutivo.



La Municipalidad se compromete a que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo de fijación periódica, por jornada normal, que procure bienestar y existencia digna.

Artículo N° 52:

Los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de San Carlos, continuarán ganando mensual con adelanto quincenal es entendido que salario cubrirá 24 pagos al año. Se pagarán los 365 días del año y 366 en año bisiesto.

Artículo N° 53:

La municipalidad para cancelar el rubro por concepto de anualidades a sus trabajadores, aplicará lo establecido en el título III, capítulo VI, artículo 50, así como el transitorio XXXI de la Ley 9635 "Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas", en apego a lo regulado en la Ley Marco de Empleo Público y la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Artículo N° 54:

La Municipalidad de San Carlos, reconocerá para el personal, interino, ocasional o en propiedad que se encuentre bajo el régimen de salario compuesto, el retroactivo por concepto de aumento salarial de cada semestre, dicho retroactivo irá a la base.

CAPITULO XII
RECREACIÓN Y EDUCACIÓN

Artículo N° 55:

La Municipalidad y SITRAMUSCA, en su condición de arrendatario, deben mantener una Comisión para el mantenimiento y mejoras del Centro de Recreación propiedad de la Municipalidad de San Carlos; con el fin de planificar el mantenimiento de las instalaciones municipales.



CAPITULO XIII
DE LAS PRESTACIONES SALARIALES
DE LA CESANTIA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo N° 56:

La Municipalidad, cancelará las prestaciones de los trabajadores que cesaren de sus funciones por:

- a) Jubilación.
- b) Por fallecimiento del trabajador.
- c) Despedido con responsabilidad patronal.

De conformidad con el artículo 39 de la Ley 9635 la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones, contempladas en el artículo 26 de la presente ley; se regulará según lo establecido en la Ley N° 2 Código de Trabajo, artículo 29, del 27 de agosto de 1943 y se debe ajustar al tope de días y años laborados indicados en la tabla del artículo 29.

CAPÍTULO XIV
PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo N° 57:

La Municipalidad se abocará a dar cumplimiento a la Ley N° 7476 que regula el hostigamiento o acoso sexual, que establece el procedimiento para el acoso sexual, con sus regulaciones como las medidas cautelares, el nombramiento de la comisión investigadora, entre otras.

Artículo N° 58:

La Municipalidad está en la obligación de informar sobre las denuncias de acoso sexual que reciba de diferentes dependencias que lo conforman, así como el resultado



del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según lo define la Ley No. 7476.

Artículo N° 59:

En los casos de denuncia por acoso laboral, la Municipalidad dará cumplimiento a lo establecido y regulado en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral de la Municipalidad de San Carlos.

Artículo N° 60:

La Municipalidad se compromete a cumplir con lo establecido en la Ley 9028 Ley General del Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la salud y el artículo N° 8 de su Reglamento. Para tal efecto queda prohibido fumar en los Centros de Trabajo de la Municipalidad.

CAPÍTULO XV
DISPOSICIONES FINALES

Artículo N° 61:

Las partes se comprometen a editar los ejemplares que sean necesarios de la Presente Convención Colectiva, un mes después de la firma homologación de la misma; cuyo costo se compromete a pagarlo la Municipalidad.

Artículo N° 62:

La presente Convención Colectiva de trabajo rige a partir de la firma, y por un periodo de tres años. El jerarca deberá realizar la denuncia total a su vencimiento. Durante el tiempo requerido para la nueva negociación, se mantienen vigentes y extendido su vigor las condiciones económicas laborales contenidas en este Convenio Colectivo, hasta que se suscriba por las partes y se homologue la nueva Convención



por parte del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En caso de que cesen las negociaciones correspondientes, ya sea por falta de acuerdo entre las partes, o bien porque una de ellas o ambas hayan dejado de acudir a las sesiones de negociación; se aplicará lo dispuesto en el inciso d) del artículo 56 del Código de Trabajo, el cual prevé que si transcurrido el plazo de 30 días no se hubiere llegado a un acuerdo en el proceso de negociación, origina el derecho para que cualquiera de las partes pueda acudir a la justicia laboral a dilucidar los puntos en discordia.

Aprobada por el Concejo Municipal de San Carlos en su Sesión Ordinaria celebrada el lunes 29 de abril del 2024, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de San Carlos Artículo N.º XIII, Acuerdo N.º 54, Acta N.º 26

En fe de lo anterior firmamos conformes, en Ciudad Quesada, el día 20 de agosto del 2024.

Firmado digitalmente
por JUAN DIEGO
GONZALEZ PICADO
(FIRMA)
Fecha: 2024.08.21
09:48:33 -06'00'

Ing. Juan Diego González Picado
Alcalde
Municipalidad de San Carlos

CARLOS
ENRIQUE
VALERIO
CASCANTE
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por CARLOS ENRIQUE
VALERIO CASCANTE
(FIRMA)
Fecha: 2024.08.20
10:39:06 -06'00'

Carlos Valerio Cascante
Secretario General
SITRAMUSCA