

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Capítulo I DISPOSICIONES GENERALES



ARTICULO 1: Reunidos representantes del Sindicato Unión de Trabajadores Municipales de Siquirres, U.T.R.A.M.U.S , y de la Municipalidad de Siquirres, de conformidad con las disposiciones legales de los artículos 54, siguientes y concordantes del código de trabajo vigente, se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo que tiene por objeto regular las relaciones Obrero-Patronales y las estipulaciones Socioeconómicas, entre las partes, a fin de promover el mejoramiento de las relaciones de trabajo en la Municipalidad, determinar las condiciones y normas legales que se incorporan a los contratos de trabajo con aplicación general para los trabajadores que presten servicios a la Municipalidad del Cantón de Siquirres y tiene carácter de ley para:

A – Las partes que la suscriben.

B – Todos los trabajadores que en el momento de entrar en vigencia laboren para la Municipalidad y los que ingresen en el futuro.

C – No serán cubiertos por esta Convención el Concejo Municipal, el Alcalde (sa) Municipal, Auditor y Asesor legal, y aquellos Trabajadores que ostenten según Pronunciamiento de la Procuraduría General de la República ostenten Representación Patronal.

Para efectos de cumplimiento de la presente Convención Colectiva y las leyes supletorias la Municipalidad reconoce solo UTRAMUS como Representante Legal de los Trabajadores que laboren en dicha Institución de conformidad con el artículo 339 del Código de Trabajo, para todo efecto legal , colectivo, y contractual. No tendrán validez alguna los actos y contratos laborales que no se ajusten a este instrumento legal y se sancionara, en forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas. Asimismo el patrono se abstendrá de intervenir directamente o indirectamente en el fomento de Organizaciones que creen paralelismo o que separen al trabajador de su Organización Sindical.

ARTICULO 2: Para los efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo las partes señalan como domicilio el Cantón de Siquirres, Provincia de Limón – Costa Rica y se utilizaran las siguientes denominaciones:

- a) **PATRONO** - Municipalidad del Cantón de Siquirres de la Provincia de Limón, que en adelante se denomina Municipalidad.
- b) **REPRESENTANTE PATRONAL** - Estará representada en sus relaciones Obrero – Patronales, derivadas de la presente Convención Colectiva por el Alcalde (sa) Municipal, y todo aquel funcionario considerado en el artículo 5 del Código de Trabajo.
- c) **SINDICATO** - Unión de Trabajadores Municipales de Siquirres (UTRAMUS) que en adelante se denominara Sindicato.
- d) **TRABAJADORES** - Todas aquellas personas físicas que presten sus servicios a la Municipalidad en relación de subordinación y devengado salario. Para este efecto deberá tenerse presente lo que al particular dispone la presente Convención Colectiva de trabajo.
- e) **CONVENCIÓN** - Instrumento que con arreglo a las leyes, tendrá fuerza de ley entre las partes, artículo 62 de la Constitución Política.

ARTICULO 3: Las partes incorporaran a esta Convención, en lo que sea presente, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y sus leyes conexas, así como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificadas por Costa Rica y el Código Municipal.

En este sentido la Municipalidad girará instrucciones claras y precisas a sus Representantes Patronales con atribuciones de mando para que se abstengan de ejercer represalias de cualquier naturaleza contra Representantes Sindicales, los Trabajadores Afiliados, o contra aquellos que una u otra manera participen en actividades Sindicales o cuando acuden a presentar reclamos a los Representantes Patronales.

ARTICULO 4: La Municipalidad reconoce el derecho del Secretario General o de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato a ingresar a todos los lugares de trabajo con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de lo pactado y de las leyes laborales, previa autorización del Alcalde (sa) Municipal y del Jefe Inmediato.

ARTICULO 5: Los trabajadores realizaran las labores a ellos encomendadas con la intensidad, cuidado, con dedicación y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenido, observando buenas costumbres y disciplina bajo la dirección del patrono o de sus representantes a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo y ejecutarán las labores que los mismos le encomienden dentro de su jornada de trabajo, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición y que sea parte de aquella que formen su contrato de trabajo de acuerdo con lo que indica el Manual Descriptivo de puestos para cada trabajador. En caso de incumplimiento podrá ser remitido a la Junta de Relaciones Laborales para su análisis.

ARTÍCULO 6: El departamento de Recursos Humanos establecerá programas de capacitación con igualdad de condiciones para todos sus trabajadores, que respondan a las necesidades de la institución, con el fin de lograr la maximización de las fortalezas y habilidades de los trabajadores de la Municipalidad. Una vez establecidos dichos programas, serán dados a conocer a UTRAMUS.

Es entendido que los permisos para dichos cursos serán con goce de salario y viáticos.

ARTÍCULO 7: La Municipalidad continuará haciendo las deducciones por planilla de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados a UTRAMUS, así como de cualquier devolución de dinero que correspondan a la misma; para esto debe existir la debida comunicación oficial. La Municipalidad deberá depositar en las cuentas que indique UTRAMUS las sumas deducidas a más tardar en el transcurso de los tres días hábiles posteriores al pago en que se efectuó la deducción y girara por separado las retenciones que se practiquen por los siguientes conceptos.

a) Cuota Sindical b) Ahorro voluntario c) Otros

ARTICULO 8: La Municipalidad facilitara un medio de transporte para los miembros directivos del Sindicato, cuando la atención de los asuntos de los trabajadores así lo justifique, previa coordinación con el Alcalde (sa) Municipal.

Capítulo II
Junta de Relaciones Laborales
Sección Uno – Disposiciones Generales

ARTÍCULO 9: Crease la Junta de Relaciones Laborales, como un organismo auxiliar permanente, paritario, y bipartito, cuyos principales objetivos son: promover la paz social laboral y en general la justicia en el trabajo, que con reclamos individuales o colectivos así se le presenten. Su criterio se elevará con carácter de recomendación a la Alcalde (sa) Municipal.

ARTICULO 10: Los reclamos de trabajo, individuales o colectivos pueden presentarse:

A la Alcalde (sa) Municipal
A la Junta de Relaciones Laborales
A UTRAMUS

ARTICULO 11: En las relaciones laborales los casos no previstos en esta convención, los analizará la Junta de Acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Política, los Convenios Internacionales, el Código de trabajo, el Código Municipal y en su defecto de acuerdo con el principio del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local.

ARTICULO 12: Todo acto o contrato que tenga que ver con el contenido del presente capítulo que sea realizado al margen de lo dispuesto en el mismo, se tendrá por inexistente y absolutamente nulo, por lo tanto, no formara parte del expediente del trabajador y acarreará responsabilidades disciplinarias para el funcionario municipal o sindicalista que lo ejecute.

SECCIÓN II
DE LA ORGANIZACIÓN Y COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES
LABORALES

ARTICULO 13: La junta de relaciones laborales estará integrada por dos miembros propietarios y un suplente designado por la Municipalidad y dos miembros propietarios y un suplente designado por el sindicato. La presidencia y la secretaria serán rotativas entre las dos partes por periodos de un año, en su primera sesión se elegirán por mayoría de votos. Corresponderá al presidente dirigir los debates de los asuntos a tratar. El secretario levantará el acta que deberá ser aprobada y firmada en la sesión siguiente.

ARTICULO 14: Los miembros serán nombrados por periodos de un año en el mes de enero, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por la ausencia injustificada a tres convocatorias consecutivas a sesión. Formará quórum la presencia de cuatro miembros.

ARTICULO 15: La secretaria de la junta elaborará el acta de los temas tratados en la reunión, se le dará un permiso de 2 horas al día siguiente hábil, siempre y cuando el secretario (a) sea el representante sindical, la municipalidad proporcionará la impresión del acta, la cual será aprobada y firmada en la siguiente sesión.

ARTÍCULO 16: De no haber acuerdo entre ambas partes en primera convocatoria sobre los conflictos tratados, la segunda convocatoria se realizara 3 días después para el dictamen del mismo.

ARTICULO 17 : La Junta sesionará con tan solo la presentación de una agenda por cualquiera de las partes en el Salón de Sesiones: la primera convocatoria se hará con tres días de anticipación ante la Secretaría Municipal, quién se encargará de hacer la respectiva comunicación. Las posteriores reuniones las convocara la secretaria de la Junta de Relaciones Laborales. Los miembros de la Junta tendrán el permiso correspondiente para asistir a las sesiones y a cualquier reunión propia de su cargo y deberá pronunciarse en un plazo perentorio de 30 días naturales a partir de la recepción del reclamo.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA JUNTA.

ARTICULO 18:

A) Velar por el fiel cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, el Código de Trabajo y el Código Municipal, en cuanto a materia laboral se refiere.

B) Conocer de las denuncias que se presenten por infracción del régimen de Libertad Sindical.

C) Intervenir en los diferendos individuales o colectivos que se susciten entre los trabajadores y el patrono, para lo cual conocerá en consulta a solicitud del trabajador todo acto o resolución que afecte sus derechos aduciendo inconformidad, presentando toda prueba de descargo que considere pertinente.

D) Conocer de todos los conflictos (despidos, supresión de plazas, discriminación, etc.) que se deriven de la relación laboral entre la Institución y los Trabajadores.

E) Previo a la realización de cualquier concurso para ocupar una plaza vacante, la Junta de Relaciones Laborales, conocerá de los requisitos requeridos para ostentar dicha plaza, así como las fechas y días en que se abran los respectivos concursos. El no cumplimiento del presente inciso tendrá como efecto la nulidad del concurso.

SECCIÓN III DE LOS PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 19: Cuando la Junta de Relaciones Laborales conozca algún asunto atribuible a sus funciones que esta Convención Colectiva de Trabajo establece, los empates eventuales que se produzcan en las votaciones se resolverán de la siguiente manera:

- a) El caso será conocido nuevamente en la sesión inmediata y siguiente, o una sesión extraordinaria con la aprobación de nuevos elementos.
- b) De prevalecer el empate de la votación del asunto en discusión este será definido con el voto de calidad (voto doble del presidente de la Junta de Relaciones Laborales)
- c) Las decisiones serán tomadas por simple mayoría de los votos presentes a su criterio, las votaciones podrán ser nominales o hacerse constar en el acta.
- d) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales deberán razonar su voto, afirmativa o negativamente según su posición.

ARTICULO 20: Cuando existiera conflicto el interesado presentara el asunto en forma escrita, original y copia debidamente firmada en donde indicara cada uno de los hechos en que se fundamente, ofreciendo con ello toda prueba, ya sea documental o testimonial para su defensa.

ARTICULO 21: La Junta deberá pronunciarse en cualquier reclamo laboral sujeto a su competencia en el plazo perentorio de 30 días naturales a partir de la recepción salvo aquellos casos calificados en que se requiere prueba adicional.

SECCIÓN IV

DEL PROCEDIMIENTO EN GENERAL.

ARTICULO 22: Cuando la Junta de Relaciones Laborales conozca un problema o conflicto de índole laboral podrá efectuarse el trámite de una conciliación previa que se llevara a cabo entre el o los trabajadores en conflicto y el Alcalde (sa) Municipal. De lo ahí actuado se levantara una acta en la cual se hará constar los acuerdos tomados y las firmas de los presentes.

De subsistir el conflicto el interesado presentara el asunto en forma escrita a la Junta quien transcribirá en el acta. En cualquier caso la denuncia indicara uno por uno los hechos en que se fundamente, ofreciéndose con ella las pruebas o señalándose el lugar en que esta se encuentra. En todos los casos, la denuncia deberá ir firmada por el denunciante o a su ruego en caso de no saber firmar y se le pondrá la hora y fecha en que se reciba.

Igual procedimiento se seguirá en el caso de demanda o petición por parte del representante patronal. La denuncia presentada deberá venir acompañada de una copia de la misma para el recibido.

ARTICULO 23: Una vez recibida la petición o demanda y haberse corregido los vicios en caso de tenerlos, la secretaria comunicara al interesado por escrito de la presentación de la denuncia adjuntándose copia de la misma y otorgándole un plazo de cinco días naturales para que conteste por escrito uno a uno los hechos indicando si los acepta como ciertos o no, con variantes o modificaciones, explicando en caso negativo el porqué, en la misma deberá ofrecer toda prueba que considere necesaria para su defensa, si fuera testimonial, deberá indicar el nombre completo de sus testigos y si es documental, deberá aportar toda documentación o indicar donde pueden hallarse.

ARTICULO 24: La Junta de Relaciones Laborales a través de su Secretaria, solicitara una audiencia al Alcalde (sa) Municipal la cual indicara al denunciado la hora y fecha en que se llevara a cabo la audiencia de conciliación ante el Alcalde (sa) Municipal, en caso de resolverse la misma, se dará por concluido el proceso archivándose el expediente.

ARTICULO 25: En caso de que no lleguen a un acuerdo en la conciliación, la Junta de Relaciones Laborales pasara dentro de los tres días siguientes a la investigación exhaustiva de los hechos mediante el procedimiento que ella misma determine.

ARTICULO 26: La Junta de Relaciones Laborales conocerá las denuncias presentadas de acuerdo con las pruebas recolectadas legalmente. Si a consideración de la Junta fuera necesario, se podrá en sesión ordinaria o extraordinaria llamar como prueba para mejor resolver a otros testigos, incluso los no ofrecidos por las partes, llamar nuevamente a los testigos que ya han declarado a efecto de aclarar manifestaciones o pedir documentos adicionales o aclaratorios, lo mismo que tener acceso a documentos relacionados con el caso que se ventile, previa solicitud al Alcalde (sa) Municipal.

CAPITULO III JORNADA DE TRABAJO Y ASISTENCIA

ARTICULO 27: La Municipalidad respetara la jornada de trabajo a como se detalla a continuación.

- a) La jornada de trabajo que se laborara en la municipalidad será de ocho horas como jornada diurna, siete jornada mixta y seis como jornada nocturna de lunes a viernes.
Teniendo la municipalidad la oportunidad de hacer turnos de trabajo de acuerdo a las necesidades del Cantón, siempre y cuando el trabajador así lo acepte.
- b) Se respetaran todos los horarios actuales en el entendido que los trabajadores administrativos su horario será de 8:00 a.m. a las 16 :00 horas con derecho a 15 minutos para tomar café en la mañana, 15 para tomar café en la tarde, 40 minutos para el almuerzo, y la puerta se abrirá a las 8: 15 a.m.
- c) Los peones de campo encargados de labores insalubres como lo son: limpieza de alcantarillas, aplicadores de herbicidas, chapeas y limpieza de caños, su horario será de 6:00 a.m. a 12 m.d con derecho a 15 minutos para tomar café a las 8:00 a.m.
- d) Los peones de recolección de basura laboraran una jornada de 6 horas diarias de lunes a viernes, pudiéndose realizar dicha jornada de 6:00 a.m. a 12:00 md o de 12:00 m.d a 6:00 p.m. de común acuerdo entre trabajadores y capataces, en ambos horarios los trabajadores tendrán 15 minutos para tomar café.
- e) Los peones de limpieza de vías y peones de fabricación y colocación de alcantarillas y cunetas, laboraran una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:00pm con derecho a 15 minutos de café en la mañana, 15 minutos para tomar café por la tarde y con una hora de almuerzo.
- f) La Municipalidad los días de pago otorgara permiso con goce de salario a los trabajadores de campo para que laboren hasta las 2:00 p.m. para que reciban su salario, de manera justa concederá 2 horas de permiso también al personal administrativo el día pago para igual trámite.

Las jefaturas inmediatas y el jefe de Recursos Humanos velarán por el fiel cumplimiento de los horarios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 28:

- a) El trabajo fuera de la jornada ordinaria solo podrá ser autorizado por la Alcaldía, previa justificación de la jefatura inmediata quien lo comunicara con un mínimo de 1 día de anticipación salvo en caso de urgencia que se avisara en el acto.
- b) Para determinar el salario a pagar por tiempo extraordinario se calculara en tiempo y medio.

ARTICULO 29: El trabajador que no pueda asistir al trabajo deberá justificar la razón de su ausencia el día siguiente de la misma, a su jefatura inmediata y/o al dpto. de Recursos Humanos, exponiendo la causa de la ausencia.

CAPITULO IV

SALARIO Y DECIMO TERCER MES

ARTICULO 30: Los aumentos de salario los pagara la Municipalidad conforme a las resoluciones que decreta el poder Ejecutivo para los empleados públicos. El mismo se hará efectivo en la primera modificación presupuestaria que realice la Municipalidad con posterioridad al aumento decretado. Cuando el Gobierno de la República decreta un aumento de salario, la Municipalidad se compromete a revisar con la Junta Directiva del Sindicato (UTRAMUS) los salarios de sus trabajadores.

ARTICULO 31: La Municipalidad además de los decretos del Poder Ejecutivo aumentara a todos sus trabajadores ~~¢2.500.00~~ Colones a la base en el mes de enero como incremento del alto costo de la vida de la región.

ARTICULO 32: La Municipalidad y el Sindicato Unión de Trabajadores Municipales de Siquirres para la aprobación presupuestaria de cualquier aumento de salario firmaran un convenio simple concretando dicho aumento.

ARTICULO 33: La Municipalidad se compromete a cancelar los salarios de sus trabajadores en forma quincenal, siendo los días de pago 13 y 27 de cada mes.

ARTICULO 34: La Municipalidad reconocerá los años laborados de la siguiente forma:

1. Por cada año de servicio reconocerá un 3% anual sobre el salario base, denominándose ANUALIDAD, sin tope hacia el futuro.
2. Por cada 5 años de servicios se reconocerá un 3.5% de incremento salarial sobre el salario base, denominándose QUINQUENIO, sin límite hacia el futuro.
3. La Municipalidad reconocerá a la base los años de servicio a aquellos trabajadores que hayan laborado en otras instituciones del estado por concepto de antigüedad.

ARTICULO 35: El aguinaldo para todos los trabajadores será de un 100% y se pagara a más tardar dentro de los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año.

El cálculo para el pago del aguinaldo se hará con base a todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en el año dividido entre doce.

ARTICULO 36: Los trabajadores liquidados en el transcurso del año que se trate, recibirán el pago del aguinaldo proporcional en el momento de su liquidación.

CAPITULO V

VACACIONES

ARTICULO 37: Los trabajadores de esta Municipalidad amparados por la presente Convención Colectiva disfrutaran anualmente y como lo estipula el Código de Trabajo vigente, después de 50 semanas de trabajo de un periodo de vacaciones, pagadas y el que se determinara conforme a la siguiente escala:

VACACIONES	DÍAS DE DISFRUTE
a) De las cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas inclusive	16 días hábiles
b) De los cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas.	21 días hábiles
c) A partir de los diez años de trabajar para la Municipalidad	30 días hábiles.

ARTICULO 38 El salario de las vacaciones se pagara al inicio de las mismas y cubrirá todo el periodo si el trabajador a si lo solicita.

ARTICULO 39: Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones:

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa tendrá derecho a recibir el dinero del importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones. Las podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres periodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.

ARTICULO 40: Todos los trabajadores Municipales tendrán derecho a un incentivo laboral de **¢10.000.00 colones** sobre el salario mensual devengado en el último mes, condicionado a que el trabajador no se hubiere suspendido disciplinariamente por más de tres días o se haya incapacitado durante el período de labores a que corresponde las vacaciones por más de cinco días en el año, salvo aquellas incapacidades por accidentes graves y evidentes, incapacidades por internamiento hospitalario o licencias por maternidad. Dicho subsidio se pagara conjuntamente con las vacaciones especificado por aparte.

**CAPITULO VI
LICENCIAS
DIAS LIBRES Y FERIADOS**

ARTICULO 41: Las licencias sin goce de salario por periodos menores a cinco días serán concedidas por el jefe de personal, las que excedan de cinco días solo podrá concederlas el Alcalde (sa) Municipal, las mismas deberán ser justificadas y solicitadas por escrito.

ARTICULO 42: Las licencias con goce de salario se otorgaran en los siguientes casos:

- A. En caso de matrimonio del trabajador, concederá licencia por cinco días hábiles. .
- B. Por fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera permanente, aunque no existiera vínculo matrimonial, padre, madre, hermano(a), hijos, 09 días naturales.
- C. En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, hijos del trabajador o trabajadora previa presentación de la certificación médica extendida por la Caja Costarricense del Seguro Social, se le concederá licencia hasta por cinco días hábiles con goce de salario, salvo en casos muy calificados, en los que la Alcalde (sa) Municipal podrá extender una prórroga hasta por cinco días más con goce de salario.
- D. En caso de maternidad a las trabajadoras, 1 mes prenatal, y 3 postnatal, y pagara su incapacidad con salario completo.
- E. Por nacimiento de hijo(a) del trabajador, o adopción legal gozara de tres días hábiles con goce de salario, asimismo en caso de muerte de abuelo o abuela del trabajador(a), bajo presentación de documento que así lo acredite. .
- F. A las madres en periodo de lactancia se les concederá una hora diaria durante un año, previa presentación de certificación médica, extendida por la Caja del Seguro Social o pediatra del menor. La trabajadora indicará a la Jefatura inmediata y al Jefe de Personal el horario que utilizará.
- G. Por citas judiciales, el tiempo necesario, justificando posteriormente por medio de comprobante, el trabajador lo comunicara ante su jefe inmediato el mismo día o un día antes de la fecha de la cita judicial. .
- H. La Municipalidad otorgara permiso hasta por un día a todos aquellos trabajadores que tengan puesto de chofer para renovar su licencia, el trabajador debe notificar al menos dos días antes a la jefatura inmediata para que esta tome las consideraciones del caso. .
- I. Para diligencias personales las licencias se ajustaran a lo que dispone el artículo 145 del Código Municipal. .
- J. La Municipalidad pagara a sus empleados todos los días señalados en el artículo 148 del Código de Trabajo, incluyendo el día del Régimen Municipal, además de otorgar asueto a todos sus trabajadores por tres días en la celebración de los Festejos Cantonales, le dará a todos sus trabajadores un día de asueto con goce de salario por la Celebración del Día del Cantón.
- K. La Municipalidad otorgara a todos sus trabajadores afiliados a UTRAMUS, un día cada seis meses para que estos asistan a las Asambleas que realiza el sindicato en esos lapsos. Estos permisos serán con goce de salario. Sea que los trabajadores ese día no laboraran, de ser posible estas asambleas se realizaran los días no laborales.

L. Si la Municipalidad decreta laborar los días sábados o domingos o cualquier otro feriado, remunerara con salario doble el día laborado.

M. En caso de incendios, terremotos, inundaciones, o cualquier acontecimiento similar, la Municipalidad otorgara 7 días hábiles al trabajador afectado previa comprobación por medio de la Comisión Nacional de Emergencias Local o Bomberos del Cantón. La Municipalidad apoyará la gestión del trabajador ante las entidades encargadas de proyectos de vivienda.

N. En los casos que el trabajador tenga una cita médica programada, deberá comunicar al menos un día antes o el mismo día a la jefatura inmediata para que esta tome las consideraciones del caso. El trabajador debe presentar el comprobante médico a la jefatura inmediata o al depto. Recursos Humanos.

CAPITULO VII DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 43: Son obligaciones de los Trabajadores:

- A. Cumplir con la jornada de trabajo que la presente Convención Colectiva de Trabajo establece.
- B. Cumplir con la mayor diligencia y buena voluntad las órdenes de su jefe, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeña.
- C. Aplicar todo su esfuerzo y dedicación necesaria para el desempeño de sus funciones.
- D. Atender con diligencia, corrección, y cortesía al público que acude a las oficinas Municipales.
- E. Cumplir al pie de la letra lo establecido en el Manual Descriptivo de Puestos establecidos para cada plaza y de esta Convención Colectiva de Trabajo. Así como también lo establecido en el Código de Trabajo y Código Municipal.
- F. Cuidar la apariencia personal en cuanto a higiene y limpieza.
- G. Velar y dar el uso adecuado a las maquinas, el mobiliario, los útiles, herramientas y el equipo propiedad o al servicio de la municipalidad.
- H. Ser disciplinado y respetuoso con los jefes y compañeros.
- I. Observar una buena conducta y correctas costumbres durante la jornada laboral.
- J. Usar adecuadamente los equipos de protección personal designados por la institución.

ARTICULO 44: Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Dedicar tiempo laborable para asuntos ajenos a la Municipalidad y al Sindicato.
- b) Ausentarse al trabajo, salvo por causa justificada y previo permiso del jefe de personal.
- c) Acudir al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- d) Presentarse al trabajo con armas de fuego o arma blanca, quedan a salvo los guardias Municipales
- e) Además lo establecido en el Código de Trabajo y Código Municipal y leyes conexas.

CAPITULO VIII PRESTACIONES LEGALES

ARTICULO 45: La Municipalidad se compromete a pagar las prestaciones legales correspondientes a aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación, en el presupuesto ordinario, extraordinario o modificación siguiente.

CAPITULO IX DERECHO REAL DE LA CESANTIA

ARTÍCULO 46: La Municipalidad reconocerá el derecho de cesantía a los trabajadores que hayan ingresado antes del año 2013 como un derecho real sin límite de tiempo y a los trabajadores de nuevo ingreso al 2013 en adelante, solo se les reconocerá el derecho de cesantía con un tope de 20 años, en las siguientes condiciones:

- a) Renuncia voluntaria.
- b) supresión de plaza.

Únicamente por renuncia voluntaria, se reconocerá un límite de 5 personas anuales, por orden de presentación.

Para el cumplimiento de este Capítulo la Municipalidad se compromete a reservar anualmente recursos en su presupuesto ordinario para dicho fin, siempre y cuando la solicitud haya sido presentada antes de la elaboración del presupuesto.

CAPITULO X DEL PERIODO DE PRUEBA Y ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 47: 1. Todo trabajador que ingrese a laborar en plaza vacante, mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde (sa) podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino, hasta por un plazo máximo de dos meses.

2. Todo trabajador que ingrese a laborar en plaza vacante por primera vez en la Municipalidad tendrá un período de prueba de tres meses.

ARTICULO 48: No podrán exigirse méritos a los solicitantes para la adjudicación de una plaza vacante que no sean los indispensables para el desempeño de la misma.

ARTICULO 49: Los factores que deben tomarse en cuenta para la adjudicación de una plaza que la Municipalidad declare vacante serán los siguientes:

- a) Capacidad, estudios, experiencia, proximidad del cargo, calificación de méritos, puntualidad, y antigüedad
- b) Para valorar la capacidad y la experiencia se hará una entrevista y una prueba escrita.
- c) La relación que debe darse a estos factores en el caso citado, por la naturaleza de la plaza a llenar debe tomarse en cuenta para el desempeño de la misma, la mayor o menor necesidad de determinadas cualidades.
- d) La Municipalidad estimulará la carrera administrativa y superación de los trabajadores para lo cual, las plazas vacantes, la creación de nuevos puestos se sacaran a concursos internos, salvo los casos de inopia donde participaran los trabajadores fijos, si ningún trabajador haya mostrado interés de concursar, la plaza se sacara a concurso externo, donde se le exigirá al oferente que reúna los requisitos establecidos en el manual Descriptivo de puestos, también deberá escoger entre todos los que resulten seleccionados a los que sean vecinos del Cantón, solo en ausencia de estos se podrá nombrar a quienes no lo sean
- e) Tratándose de profesionales el nombramiento debe ajustarse a lo que indique la ley del respectivo colegio, Ley de Administración Financiera de la República y el Reglamento de la Contratación Administrativa.
- f) Cuando la Dirección Ejecutiva saque a concurso una plaza, lo hará del conocimiento de los trabajadores mediante publicaciones colocadas en lugares visibles. Dichas publicaciones se harán con 15 días de anticipación a la fecha del concurso.
- g) La Municipalidad deberá hacer la designación que proceda dentro del plazo de 30 días hábiles, contados a partir del vencimiento del término señalado para la recepción de las solicitudes. Los trabajadores tendrán derechos a examinar personalmente sus expedientes.

CAPITULO XI ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 50:

- a) La Municipalidad a través de sus funcionarios con poder de mando no ejercerán ninguna tipo de acción, tales como: Halagos, promesas, presiones, etc. A los trabajadores que pudiera dar como resultado la separación del Sindicato, en consecuencia la Municipalidad no hará discriminación de ninguna especie entre sus trabajadores, ya sean estos sindicalizados o no.
- b) El Alcalde (sa) Municipal seguirá una política de no despido a sus trabajadores. Al respecto cuando se pretenda despedir a un trabajador, deberán cumplirse con los requisitos establecidos en los artículos 22,23,24,25 y 26 de la presente Convención Colectiva de Trabajo y el artículo 150 del Código Municipal .
- c) Cuando la Municipalidad despida a algún trabajador o dirigente sindical, sin justa causa o sin haber agotado los procedimientos señalados por esta convención, procederá a la reinstalación pagándole lo relativo a salarios caídos durante el tiempo que dejo de trabajar para la Municipalidad.

En caso de reducción de personal, el Sindicato analizara directamente con el Concejo Municipal, cuales personas y porque causa van a ser despedidas y en qué condiciones.

- d) Toda sustitución de un puesto de trabajo en forma temporal se le pagara al empleado que sustituya el salario base que el titular siempre y cuando al regresar el titular el ascendido regresara a su puesto con su salario base original.
- e) La Municipalidad y los representantes sindicales coordinaran con el I.N.A y el I.F.A.M u otras Instituciones para que mediante convenio se brinden cursos de capacitación profesional, afines a los puestos que desempeñen los empleados, ofreciendo a estos los posibles cursos que en el año pudieran darse en igualdad de oportunidades para los trabajadores, siempre y cuando estas instituciones estén en la disposición de brindar este servicio.

Es entendido que los permisos para dichos cursos serán con goce de salario y viáticos.

- f) El sindicato velara por el fiel cumplimiento de los artículos 49 y 50 de esta convención, para tal efecto solicitara al alcalde (sa) copia de las pruebas escritas de cada uno de los participantes en los concursos internos o externos.

**CAPITULO XII
APORTES DE LA MUNICIPALIDAD**

ARTICULO 51: La Municipalidad por cada año de vigencia de la presente Convención entregara al Sindicato la suma de ¢100,000.00 para el desarrollo de la labor educativa, cultural y deportiva de sus afiliados, previa presentación de un plan de trabajo.

ARTICULO 52: La Municipalidad anualmente en cuanto a la celebración de las dos Asambleas Generales del Sindicato, aportara para cada una de ellas la suma de ¢85.000.00 para que puedan realizar esta actividad en forma apropiada.

ARTICULO 53: Cuando muera un trabajador o un familiar cercano, hijos, padres, hermanos, cónyuge, compañero(a), la municipalidad le brindara una ayuda de ¢100.000.00 para gastos del funeral, posteriormente se aportara la documentación respectiva.

ARTICULO 54: La Municipalidad aportara la suma de ¢400.000.00 por año, para la compra de material didáctico y útiles de buena calidad para los hijos de los trabajadores. A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, las partes formarán una Comisión Bipartita, dos miembros del Sindicato y dos miembros que designe el Alcalde (sa), quienes velarán por la correcta distribución de los materiales.

ARTICULO 55: La Municipalidad consignara en su presupuesto anual la suma necesaria para otorgar BECAS mensuales no reembolsables a los trabajadores y los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

1. 15 Becas Secundaria por la suma de ¢20.000.00 cada una.
2. 15 Becas Universitarias por la suma de ¢26.000.00 cada una
3. Estos rubros tendrán un incremento del 10% anual.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, las partes formarán una Comisión Bipartita, formada por dos miembros del Sindicato y dos miembros que designe el Alcalde (sa), quienes velarán por el correcto otorgamiento y distribución de las becas, así mismo esta comisión deberá elaborar un reglamento que regule el funcionamiento de las mismas, el cual deberá estar aprobado al 31 de enero del 2012.

ARTICULO 56: Para que todos los trabajadores puedan celebrar con mayor amplitud y esplendor la jornada del 1 de mayo, día del trabajador, la Municipalidad entregara al sindicato la suma de ¢200.000.00 anualmente para los gastos de ese día. Asimismo la Municipalidad entregara al sindicato la suma correspondiente a cada periodo de ¢200.000.00 anualmente para la celebración del 31 de agosto, DÍA DEL REGIMEN MUNICIPAL, para los gastos de ese día de tanta importancia para los empleados municipales, dichos montos tendrán un incremento de 15% anual en los siguientes periodos, siempre y cuando se realicen las actividades, quedando en el entendido de que si no se realiza la actividad, el monto correspondiente para el periodo, se mantendrá, iniciando con dicho monto en el año 2012.

Para los efectos de coordinación se formara una comisión bipartita compuesta por la parte administrativa y el sindicato, a fin de que la actividad la celebren todos los trabajadores Municipales y al Concejo. Posterior a las celebraciones la comisión deberá presentar el informe de liquidación al sindicato detallando el uso de los recursos asignados y los respectivos documentos de respaldos (Facturas extendidas por el Comercio donde se realizo la compra) por cuanto los originales quedaran en el informe de UTRAMUS, con copia a la Alcaldía Municipal.

ARTÍCULO 57: Todos los anteriores dineros serán depositados en la cuenta indicado por el Sindicato, con 15 días de anticipación a la fecha, de acuerdo a la solicitud escrita, que hará llegar el mismo a la municipalidad, se hace la lógica salvedad del artículo 53,54 y 55.

CAPITULO XIII VIVIENDA PARA LOS EMPLEADOS

ARTICULO 58: La Municipalidad y el Sindicato convienen en fomentar la solución a los problemas de vivienda a sus trabajadores, para tal efecto, se nombrará una comisión formada por municipalidad y sindicato UTRAMUS, la cual elaborara un reglamento y estudiara las necesidades de vivienda de los empleados municipales, posterior al análisis de esta información se elevara una lista con los candidatos a la comisión de vivienda del Concejo Municipal, para que estos los recomienden como elegibles en los proyectos habitacionales que vayan a realizar en el cantón de Siquirres, dicho reglamento se hará en un plazo no menor de tres meses, a la firma de la presente convención.

CAPITULO XIV DE LA SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 59: Las partes constituirán una comisión bipartita que se denominará **COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL**, integrada por dos representantes propietarios y un suplente por la administración y dos representantes propietarios y un suplente por el Sindicato, en el caso de los representantes propietarios ambas partes deben contar con un empleado(a) administrativo y un empleado de campo.

ARTICULO 60: La Municipalidad proveerá a todos los trabajadores del equipo de protección personal de buena calidad conforme a la Ley de Salud Ocupacional.

ARTICULO 61: La municipalidad facilitara el Manual Operativo, en el cual se estipularán las diferentes actividades que se realicen dentro de la institución que representen peligro inminente al trabajador con su respectivo método correcto, considerando el equipo de protección personal a usar.

La Comisión de Salud Ocupacional supervisará el cumplimiento de dicho manual.

ARTÍCULO 62: La Municipalidad facilitará a la comisión de Salud Ocupacional, los materiales necesarios en caso de requerirlos, para la entrega de los informes y/o actas, a la Alcaldía y a UTRAMUS.

ARTÍCULO 63: La Municipalidad proporcionará, de buena calidad a los trabajadores sin costo alguno, los uniformes, así como el calzado requerido, los elementos de seguridad, herramientas,

equipos necesarios para el buen desempeño de sus tareas por lo que serán de uso obligatorio, conforme a lo establecido en el manual operativo, supervisado por la comisión bipartida de salud ocupacional para sus respectivas funciones, mismas que se detallan a continuación:

- A. A todos sus trabajadores sin excepción 3 uniformes, que constarán de tres camisas o blusas, 3 pantalones o enaguas, para labores de campo 3 pares de calzado (1 par de botas de hule y 2 pares de zapatos) y 2 pares de calzado para trabajadores de la administración, por año, además deberá aportar el respectivo gafete de identificación para cada Trabajador. La cotización, compra y distribución de los uniformes la Municipalidad lo hará por medio del Departamento de Proveduría. El uso del uniforme es de acatamiento obligatorio de acuerdo a lo establecido capítulo XXVIII del Reglamento Autónomo de organización y servicio de la Municipalidad de Siquirres.
- B. A los peones de Sanidad, recolección de basura, de construcción, 1 par de guantes de buena calidad los cuales se repondrán conforme a su deterioro.
- C. La Municipalidad otorgará una capa a cada trabajador por año que por índole de sus labores a si lo requieran y conforme se deterioren se irán reponiendo, previa presentación de la capa anterior correspondiente a dicho periodo.
- D. La Municipalidad colocará en todos los servicios sanitarios, papel higiénico, toallas de papel y jabón líquido.
- E. Se instalarán botiquines en los lugares adecuados, con todos los medicamentos necesarios conforme a lo establecido en la ley, en los centros de trabajo y vehículos indicados en la legislación pertinente. Los mismos serán abastecidos en el momento necesario, comprometiéndose los responsables en cada caso, al buen uso de los mismos.
- F. Los trabajadores de sanidad se les suministrara, carretillas, escobones, escobas, araña, pala, herbicidas, y otros implementos acordes con las labores que desempeñen, conforme se deterioren se irán reponiendo.
- G. La Municipalidad se compromete a mantener en cada departamento (administración y campo) una pila lavamanos, agua potable, servicios sanitarios en buen estado, con su respectivo papel higiénico, jabón líquido y toallas de papel.
- H. A los carpinteros, ayudantes de carpintero, y albañiles se les dotara de los implementos necesarios para cumplir sus funciones.
- I. A los oficinistas se les dotara de todos los implementos necesarios para cumplir sus funciones además se les mantendrán limpias tanto sus oficinas como los baños y servicios sanitarios, estos contarán con toallas de papel, así también con ventilación y buena luz.
- J. A los mensajeros e inspectores se les suministrara un paraguas y un bulto
- K. La Municipalidad mantendrá un local (COMEDOR) para que los trabajadores ingieran sus alimentos en los centros de trabajo, el cual deberá reunir las condiciones apropiadas para tal uso.

CAPITULO XV GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 64: Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato Unión de Trabajadores Municipales del Cantón de Siquirres, durante el transcurso de su gestión y después de la finalización de la misma no podrán ser despedidos por la Municipalidad, sin causa justa.

En este caso la Alcalde (sa) Municipal escuchara de previo a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 65: La Municipalidad reitera, en esta oportunidad, su respeto a la Libertad Sindical de todos los trabajadores, de acuerdo con los principios y disposiciones que forman esta materia, lo cual obviamente excluye toda idea y practica que en alguna forma, pueda considerarse como represalias o persecución sindical, por ser estas prácticas laborales desleales o ajenas a la trayectoria de la municipalidad. Asimismo los trabajadores de la entidad mencionada expresan su compromiso de ejercer correctamente sus derechos Sindicales dentro de la legalidad y respeto mutuo.

ARTICULO 66: El Alcalde (sa) Municipal les dará audiencias a los representantes sindicales, cuando lo soliciten para tratar asuntos de los Trabajadores.

ARTICULO 67: Ambas partes convienen en contestar por escrito, dentro del término máximo de 15 días naturales, la correspondencia que por Relaciones Laborales Sindicales o asuntos económico-sociales, se cruce entre si y en comunicar lo que se acuerde sobre los asuntos de que se trata esta correspondencia.

ARTICULO 68: La municipalidad garantiza a los trabajadores que no ejercerá represalias en contra de ellos por el hecho de ser afiliados al sindicato, contra los dirigentes sindicales o candidatos a estas funciones, ni antes, ni durante, ni después de la elección.

Asimismo se obliga a mantener una política de libertad sindical y garantiza a todos los trabajadores la libre Sindicalización, para lo cual no ejercerá ningún tipo de presiones o halagos, con el objeto de que los trabajadores se desafilien o para impedir su afiliación al sindicato o bien para que no usen la Representación y asesoría del mismo.

ARTICULO 69: El Concejo Municipal recibirá a los Representantes de los Trabajadores (Directivos y a sus afiliados Sindicales) en audiencia que estos soliciten, cuando propongan proyectos referentes al bienestar de sus trabajadores, los cuales deberán conocer y dar respuesta en un plazo no mayor a 30 días naturales.

ARTICULO 70: La Municipalidad reconoce el derecho del secretario General o de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato sean trabajadores o no, a ingresar a todos los lugares de trabajo con el objeto de constatar el estricto cumplimiento de lo pactado y de las leyes laborales, previa autorización del Alcalde Municipal.

ARTICULO 71: La Municipalidad mantendrá y respetara el derecho de los dirigentes sindicales, sean trabajadores o no de la Municipalidad a circular libremente por sus propiedades y obras en actividades propias de su cargo. Previa autorización del Alcalde Municipal.

ARTICULO 72: El Alcalde (sa) Municipal concederá permiso de medio día cada quince días a quienes sean miembros de la Junta Directiva del Sindicato con el fin de que realicen sus reuniones ordinarias y un día cada quince días a un dirigente que designara el sindicato a efecto de que pueda dedicarse a labores propias del Sindicato.

ARTICULO 73: La Municipalidad se compromete a otorgar permiso con goce de salario por 30 días hábiles a los trabajadores designados por el sindicato para que puedan asistir a cursos de capacitación ya sea sindical o de educación, se otorgara a dos trabajadores siempre y cuando sean de diferente departamento, estos permisos podrán ser consecutivos o alternos.

ARTICULO 74: La Municipalidad otorgará a los trabajadores afiliados a UTRAMUS, un día cada seis meses para que estos asistan a las Asambleas que realiza el Sindicato en esos lapsos. Estos permisos serán con goce de salario.

ARTICULO 75: La Municipalidad se compromete a dar facilidades tales, como permiso con goce de salario, transporte local etc, Siempre y cuando cuente con los medios necesarios para brindarlos, previa coordinación con el Alcalde (sa).

ARTICULO 76: El Secretario General del Sindicato podrá acogerse a la licencia de un día por semana con goce de salario, para actividades propias del Sindicato conservando sus derechos. Rige a partir de la aprobación de la presente Convención.

ARTICULO 77: La Municipalidad otorgará al Sindicato una oficina debidamente equipada y con línea telefónica. La Municipalidad otorgará la suma de \$5.000 mensuales para el pago del recibo telefónico.

ARTÍCULO 78: La Municipalidad realizara los trámites para facilitar los servicios médicos a sus trabajadores:

a. La municipalidad realizara las gestiones necesarias para que todos sus trabajadores, puedan realizar exámenes generales periódicamente. Así mismo se realizara un control especial a todos aquellos trabajadores que por índole de sus funciones tengan relación con materiales dañinos para su salud, previo convenio con la C.C.S.S.

b. La Municipalidad contratara los servicios de una ambulancia para que pueda realizar los traslados de sus trabajadores cuando así lo requieran a un centro médico.

ARTICULO 79: Por incapacidad del trabajador extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social o del Instituto Nacional de Seguros, la Municipalidad pagará el 100% del salario al trabajador firmando convenio directo con la gerencia de dichas instituciones a efecto de que sea la Municipalidad quien tramité el cobro de dichas incapacidades.

ARTICULO 80: Cualquier empleado (a) que por su condición física o prescripción médica no pueda realizar su labor en el puesto que se le asigne, deberá ser trasladado a otro sin perjuicio en su salario.

CAPITULO XVI

Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo

ARTICULO 81: Se incorpora a este instrumento convencional, de conformidad con lo dispuesto en la ley y su reglamento 7476 del 03 de febrero de 1995, y su reforma 8805, del 28 de abril del 2010, la "Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia".

ARTICULO 82: Para los efectos del presente Reglamento y de acuerdo con el artículo 3° de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, del 3 de febrero de 1995, se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento en la prestación del servicio.
- c) Estado general del bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave, que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

ARTICULO 83: Serán tipificadas como manifestaciones del acoso sexual los siguientes comportamientos:

- 1) Requerimiento de formas sexuales que indiquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba;
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba;
 - c) Exigencia de una conducta de sujeción o rechazo sea, de forma implícita o explícita, como condición para el empleo.
- 2) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- 3) Acercamientos corporales, u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien las reciba.

ARTICULO 84: La persona afectada planteará la denuncia escrita o verbal ante él (la) coordinador de la dependencia en donde labora. En su ausencia, o por impedimento legal de esta persona, podrá hacerlo ante él (la) Alcalde de la Municipalidad.

De lo manifestado se levantará un acta que suscribirá, junto a la persona ofendida, quien recibe la denuncia. En el acta deberá indicarse:

- a) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- b) Nombre de la persona denunciada y lugar de trabajo.

- c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual.
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido víctima del acoso sexual.
- e) Firma de la persona denunciante y de quien recibe la denuncia.

Durante los dos días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, corresponderá a la Dependencia que la recibió informar mediante Oficio en sobre cerrado al coordinador(a) del Departamento de Recursos Humanos, al Alcalde (sa) de la Municipalidad y a la Defensoría de los Habitantes.

ARTICULO 85: En un plazo no mayor a cinco días naturales, después de interpuesta la denuncia, él (la) Jerarca respectivo procederá a conformar el Órgano Director.

El Órgano Director estará integrado por tres personas de escogencia del Alcalde (sa), dentro del cual estará un abogado y el coordinador (a) del Departamento de Recursos Humanos. En todo caso, se buscará en la escogencia de los (las) miembros del Órgano Director, seleccionar personas de reconocida solvencia moral.

ARTICULO 86: El Alcalde (sa) podrá ordenar, a solicitud de la persona interesada, su reubicación temporal en la Municipalidad.

ARTICULO 87: El procedimiento interno administrativo deberá ser llevado a cabo resguardando confidencialidad absoluta de los hechos y sus participantes, y los principios que siguen la actividad administrativa, garantizando ante todo, el debido proceso.

ARTICULO 88: Cualquier infidencia de una persona del Órgano Director o de cualquier otro funcionario(a) vinculado(a) directa o indirectamente con el procedimiento, se considerará falta grave de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

ARTICULO 89: Conformado el Órgano Director, este dará ocho días hábiles a la persona denunciante para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y se pronuncie con respecto a la conformación del Órgano Director. Los (las) miembros del Órgano Director podrán ser recusados dentro del plazo establecido en este artículo, por las causales que al efecto establece el Código Procesal Civil y deberán inhibirse o excusarse en caso de impedimento legal. En estos casos se procederá a una nueva designación, y si persiste el desacuerdo, el (la) miembro cuestionado(a) será separado del órgano y éste último continuará con los restantes miembros.

ARTICULO 90: El Órgano Director contará con tres días naturales para dictar el auto inicial del procedimiento, con fundamento en lo que establece el libro II de la Ley General de la Administración Pública siguiendo el debido proceso, dándole traslado de la denuncia al funcionario denunciado y otorgándole los términos de ley para que ejerza su defensa, señalando el día, hora y lugar de la audiencia oral y privada para la evacuación de las pruebas.

Si el denunciado(a) no ejerce su defensa se continuará con el procedimiento hasta el informe final de parte del Órgano Director.

ARTICULO 91: Para la valoración de las pruebas se tomarán en consideración todos los elementos indicados aportados, dentro de los que se contemplarán todos aquellos a que se refieren a las alteraciones provocadas por los hechos que se denuncian, en el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

El Órgano Director no podrá emitir valoración alguna sobre la vida personal del (la) denunciante.

ARTICULO 92: En el plazo de quince días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Director rendirá resolución sobre las conclusiones del trámite administrativo, y recomendará sobre las sanciones disciplinarias en caso de que considere probada la falta.

ARTICULO 93: Contra la resolución del Órgano Director cabrá recurso de revocatoria con apelación en subsidio, pudiendo presentar ambos recursos o solo uno de ellos, dentro del tercer día contado a partir del día siguiente de la notificación de la resolución.

En segunda instancia el Alcalde (sa) conocerá de la disconformidad de cualquiera de las partes disponiendo de ocho días naturales para resolver en definitiva. La resolución final que proceda deberá dictarse dentro de un plazo que en ningún caso podrá exceder de tres meses contados a partir de la interposición de la denuncia.

Agotados los procedimientos internos, se puede acudir a los tribunales laborales ordinarios, de conformidad con el artículo 18 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476.

ARTICULO 94: Tanto la persona denunciante de hostigamiento sexual como los testigos de las partes, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, en relación con su empleo y condiciones generales de trabajo.

ARTICULO 95 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 7476, las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán de conformidad con las reglas de la sana crítica racional. Considerando la gravedad de los hechos, se podrá sancionar de la siguiente forma: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario y despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas constituyan también, hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

ARTICULO 96: La persona que denuncia hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones correspondientes del Código Penal.

CAPITULO XVII

De la regulación del fumado

ARTICULO 97: De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 7501 del 25 de abril de 1995, llamada Ley sobre la Regulación del Fumado, se prohibirá y sancionará a todos servidores (as) sin excepción, el fumado dentro de las oficinas, pasillos, servicios sanitarios y otros sitios no autorizados para tales efectos.

ARTICULO 98: Los jefes inmediatos serán responsables de advertir a los funcionarios sobre la prohibición del fumado. La Municipalidad deberá, asimismo, indicar dicha prohibición por medio de rótulos en lugares visibles.

ARTICULO 99: La Municipalidad deberá proporcionar áreas especiales para el fumado, las cuales serán reconocidas por los servidores.

ARTICULO 100: Los servidores que fumen deberán hacerlo durante su tiempo matutino de descanso, o durante el período de almuerzo. Queda bajo la supervisión del jefe inmediato el hecho de que los funcionarios no tomen más tiempo para el fumado, que el establecido.

ARTICULO 101: Por el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley Reguladora del Fumado y en este reglamento se impondrá una multa equivalente a la cuarta parte del salario base menor pagado en la Municipalidad, en aplicación de lo regulado en la Ley N° 7501.

CAPITULO XVIII

De la Niñez y la Adolescencia

ARTICULO 102: La municipalidad se compromete a no realizar la contratación de trabajadores menores de edad, en apego a lo establecido en el código para la Niñez y Adolescencia de Costa Rica.

CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO103: La Municipalidad se compromete a tomar en cuenta los Convenios Internacionales con la O.I.T., respetando los derechos de sus Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

En ausencia de disposiciones específicas no previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se tomara en cuenta fundamentalmente los contenidos en los articulo 15 -16-17- y 19, siguientes y concordantes del Código de Trabajo.

ARTICULO104: La presente Convención Colectiva de Trabajo se mantendrá vigente por tres años. Esta empezara a regir a partir de la firma, reservando el derecho a modificaciones por medio de Adendum.

ARTICULO105: La presente Convención Colectiva de Trabajo y los beneficios obtenidos por los trabajadores en virtud de las Convenciones anteriores estarán en vigencia mientras dure la misma. Se agrega la "cláusula de extensión", que disponga que mientras se negocie la siguiente convención colectiva, las clausulas mantienen su vigencia para todos los efectos.

ARTICULO106: El Sindicato **UTRAMUS**, los Trabajadores y la Municipalidad se obligan a ejercer los derechos y acciones que nazcan de la Convención Colectiva y podrán exigir su cumplimiento.

ARTICULO107: Se prorrogará automáticamente por un periodo igual al fijado si ninguna de las partes denuncia su vigencia ante la otra.

ARTICULO108: La Municipalidad pagará a imprimir 50 ejemplares de la presente Convención Colectiva de Trabajo y se las entregará al Sindicato quién las repartirá a los trabajadores, además se tendrá a disposición el archivo digital, en la página electrónica de la Municipalidad.

Asimismo se compromete a cubrir los montos correspondientes para la impresión de los Reglamentos de las Comisiones (Municipalidad-UTRAMUS) que se establezcan.

Esta disminución se da como acuerdo para ayudar a implementar las prácticas sanas para el medio ambiente.

En fe de lo anterior firmanos en tres tantos, uno para cada parte y otro para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Ciudad de Siquirres de la Provincia de Limón a las 11:00 del día 5 de Julio del 2013

POR LA MUNICIPALIDAD DE SIQUIRRES:

[Signature]
LICDA. YELGA LAVINIA VERLEY KNIGHT.
ALCALDESA MUNICIPAL

POR EL SINDICATO UNION DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SIQUIRRES:

[Signature]
NURIA DAVIS SEGURA.
SECRETARIA GENERAL

[Signature]
MARIA MONTOYA WALLACE
SECRETARIA DE ACTAS Y CORRESP.

[Signature]
MARLENE CAMPOS MOREIRA
SECRETARIA DE FINANZAS

[Signature]
CESAR QUESADA CASCANTE
SECRETARIO DE ORGANIZACION

[Signature]
RODRIGO GONZALES ALVARADO
SECRETARIO DE PRENSA

[Signature]
VICTOR MORA RAMIREZ
SECRETARIA EDUCACION

[Signature]
JOSE LUIS MONTERO BARQUERO
VOCAL

[Signature]
AGUSTIN ARDON JIMENEZ
FISCAL



POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

LICDA. ANA MARITZA QUESADA MONGE

[Signature]
LIC. ALEJANDRO ZUNIGA DELGADO.