

DRT-201-2010

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO. San José a las quince horas del día tres de junio del dos mil diez. Diligencias de homologación y depósito definitivo del documento de Convención Colectiva de Trabajo, suscrito el veinte de abril del dos mil diez entre la **MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADAS (ANEP).**

RESULTANDO

PRIMERO: Que con fecha veinte de abril del dos mil diez, se suscribió el documento de Convención Colectiva de Trabajo entre la **MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS (ANEP).**

SEGUNDO: Que con fecha cuatro de mayo del dos mil diez, este Departamento recibió para su estudio y tramitación el referido instrumento convencional.

CONSIDERANDO

I: SOBRE SU COMPETENCIA: Que por disposición de los artículos 57, párrafo segundo del Código de Trabajo y 39 inciso d) de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conoce esta dependencia la presente diligencia.

SEGUNDO: Que en el estudio de la Convención Colectiva de Trabajo no se observaron vicios de forma y fondo que puedan producir indefensión o lesión alguna para las partes en aspectos de mera legalidad laboral.

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

CUARTO: Que si bien es cierto, la Sala Constitucional mediante Votos 1002-2008, 17437-2006, 6730-2006, 6727-2006, 17441-2006 entre otros, ha considerado que el beneficio por concepto de cesantía debe limitarse en sus máximos o topes, en el presente caso el beneficio convenido difiere de esta premisa, dado que el mismo viene incorporado en anteriores convenciones colectivas de trabajo, razón por la que debe prevalecer la autonomía de las partes, sin que nos pronunciamos sobre su posible constitucionalidad por trascender las competencias de este Ministerio.

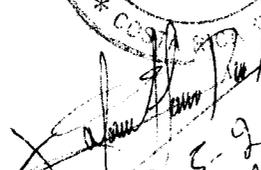
POR TANTO

Se homologa el documento de Convención Colectiva de Trabajo suscrito el día veinte de abril del dos mil diez entre la **MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS (ANEP).**


Lic. Leda Villalobos Villalobos

**JEFE
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO**




3-5-2010
Mario Pefano
10. a. m



Turrialba, 21 de abril del 2010

OFICIO N.: AMT-90 -2010

Licenciada
Leda Villalobos Villalobos
JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
S. O.

RECIBIDO
2010
9:15
2010
04/05/10

Estimada señora:

Tengo el agrado de saludarla en ocasión de hacer formal depósito de la Convención Colectiva renegociada entre la Municipalidad de Turrialba y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP).

El presente instrumento fue aprobado por el Concejo Municipal de la Municipalidad de Turrialba, en Sesión Ordinaria N.208-2010, celebrada el 20 de abril del 2010 y suscrita entre las partes en esa misma Sesión. (Se adjunta documentación de respaldo).

No omito indicarle que la negociación con la ANEP se ha llevado de manera satisfactoria, dentro de los términos de la normativa vigente aplicable a esa materia.

Le solicito respetuosamente proceder con el depósito respectivo y aprovecho la oportunidad de reiterarle las muestras de consideración y estima para con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cordialmente,


M. Sc. Alfonso Pérez Gómez
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA

☐: Lic. Álvaro González Alfaro-Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Sr. Albino Vargas Barrantes, Secretario General ANEP
Felipe Villachica Miranda, Presidente Seccional ANEP-Municipalidad de Turrialba



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
DEPTO. DE SECRETARÍA
TEL. 2556-02-31 Ext. 120 FAX: 2556-07-66
<http://www.muniturrialba.go.cr>

037

Turrialba, 23 de abril del 2010.

Oficio N° SM 343- 2010

Señores

M.Sc. Alexis Rodríguez Campos
Presidente Concejo Municipal

M.Sc. Alfonso Pérez Gómez
Alcalde Municipal
Municipalidad de Turrialba

DEPARTAMENTO DE TURRIALBA
Per a las 9:15
del día 15 de abril del 2010.

Estimados Señores

Me permito transcribirle el Artículo Segundo, Inciso 2, punto 1, de la Sesión Ordinaria No.208- 2010 celebrada por el Concejo Municipal de Turrialba, el día jueves 15 de abril del 2010, que dice lo siguiente:

ARTICULO SEGUNDO
ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE

2. **Informes del M.Sc. Alexis Rodríguez Campos – Presidente Municipal.**
1. **Aprobación de la Convención Colectiva de Trabajo de la Municipalidad de Turrialba.**

Debo recordarle a las y los regidores que en el Acta N° 201-2010 se incorporó un primer proyecto de convención ya después de que había sido analizada, luego en el Acta N° 206-2010 se incluyó el pronunciamiento del Depto. de Hacienda y Presupuesto Municipal, en donde indicaba la viabilidad, la posibilidad de que los recursos destinados una vez negociados, cuidaban los intereses de la Hacienda Presupuestaria, y en el Acta N° 207-2010 se incluyen los artículos modificados.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
DEPTO. DE SECRETARÍA
TEL. 2556-02-31 Ext. 120 FAX: 2556-07-66
<http://www.muniturrialba.go.cr>

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA, REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA

Reg. Alexis Rodríguez Campos: En mis palabras iniciales yo justifiqué y motivé a los compañeros para que votemos la convención con responsabilidad y la Presidencia se ha dado a la tarea de redactar cinco puntos que estarían contemplando el acuerdo global de esta convención:

1. Considerando que la A.N.E.P. presentó solicitud de renegociación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en esta Municipalidad (la cual data desde 1991).
2. Que la Administración en conjunto con la representación del Concejo y el representante de los trabajadores y trabajadoras se conformó como comisión negociadora de las reformas presentadas.
3. Luego de varias sesiones de trabajo dicha comisión logró llegar a un acuerdo con respecto a las modificaciones propuestas por el sindicato.
4. La presente Convención Colectiva debe transcribirse textualmente en el acta de hoy.

Sometida a votación la Convención Colectiva de Trabajo de los funcionarios de la Municipalidad de Turrialba, es aprobada por lo tanto,

SE ACUERDA:

Aprobar en todos sus extremos el texto de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Turrialba, representadas en este acto por la A.N.E.P. y la Municipalidad de Turrialba. Se autoriza a los señores M.Sc. Alexis Rodríguez Campos – Presidente Concejo Municipal y al M.Sc. Alfonso Pérez Gómez – Alcalde Municipal, para que firmen la misma y procedan a su traslado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectivo depósito y homologación. Aprobada con 6 votos a favor. Acuerdo definitivamente aprobado.

Enviar copia a la Licda. Leda Villalobos Villalobos – Jefe Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Lic. Álvaro González Alfaro – Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al señor Albino Vargas Barrantes – Secretario General de la ANEP y señor Felipe Villachica Miranda – Presidente Seccional ANEP – Municipalidad de Turrialba.

DEF
Por: 9:15
a la: 10:15
del: 10/05/2010

Antonio
2010.04.05

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA, REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA

Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA**, representada para este acto por Luis Alfonso Pérez Gómez, mayor, casado, Máster en Cuencas, vecino de Turrialba, portador de la cédula de identidad número 3-246-677, en mi condición de Alcalde Municipal, con cédula jurídica número 3-014-042088, personería que consta en el Registro Público, que en lo sucesivo se denominará "Municipalidad" y la **ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de identidad número 1-457-390 vecino de San José, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán, por la Sala Constitucional en su voto No. 4453-2000, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio No. 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública.

Ante la falta de disposiciones en esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, el Código Municipal, la Ley General de la Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, el Manual Organizativo y el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Turrialba y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

La Municipalidad reconoce como actual representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos sus trabajadores y trabajadoras, a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), y se compromete a tratar con los y las dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas, conflictos o gestiones

colectivos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen. Todo ello, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo; y de las potestades conferidas al Alcalde por el Código Municipal.

ARTÍCULO 2

La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo de la seccional del Sindicato, constituida de conformidad con lo dispuesto por los Estatutos de la Organización Sindical, lo mismo que de aquellas que llegaren a constituirse.

ARTÍCULO 3

La Administración Municipal reconoce y autoriza el acceso físico a todos los centros de trabajo de los y las integrantes de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, sus delegados y delegadas laborales, sus funcionarios y funcionarias, y de los y las integrantes de las Juntas Directivas de las Seccionales de ANEP, para realizar actividades propias de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, para constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, el Código Municipal, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables. Lo anterior siempre y cuando no altere el funcionamiento normal de la institución.

ARTÍCULO 4

La Administración Municipal no ejercerá acción alguna como presiones, halagos, promesas, u otras conductas que constituyan práctica laboral desleal, que tiendan a lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato. Asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones que creen paralelismo con el objetivo de separar a las personas trabajadoras de su organización sindical o impedir la formación de una organización sindical. Cuando el sindicato contratante denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario o funcionaria responsable la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 5

La Administración Municipal garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgan a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todas las personas trabajadoras y funcionarios y funcionarias con funciones de mando para las que acaten. A todos los Jefes, la Municipalidad les girará órdenes para que se abstengan de

ejercer represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los y las representantes sindicales, las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato o contra aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales, o cuando acudan a presentar sus reclamos a los y las representantes patronales.

ARTÍCULO 6

Cuando algún integrante del Sindicato, Directivo o Directiva Nacional o de la Seccional de ANEP, o bien el representante que éstos designen, requiera audiencia de parte del Alcalde y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores y trabajadoras municipales, trátese o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante los personeros Municipales. Salvo que por gravedad del asunto se requiera de un plazo mayor. APROBADO

DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 7

Ambas partes acuerdan la creación de una Junta de Relaciones Laborales y Resolución Alternativa de Conflictos, bajo los siguientes lineamientos:

- a.- La Junta estará integrada por 6 integrantes propietarios y 6 suplentes, distribuidos así: 3 propietarios y sus suplentes designados por la Administración Municipal y 3 propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva Nacional de la ANEP. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por período de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera sesión del período.
- b.- Los integrantes serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos – en cualquier momento – por quien los hubiera designado.
- c.- La Junta será un organismo, permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: cuatro de sus seis miembros.
- d.- La Junta sesionará en la Municipalidad de Turrialba, o en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus integrantes se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el o la Presidente o por tres de sus integrantes. Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus integrantes con cuarenta y ocho horas de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presencia de cuatro de sus integrantes.
- e.- Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter recomendativo para la Administración Municipal.
- f.- Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

ARTÍCULO 8

La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señalen.

- a.- Conocerá y emitirá recomendación de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite.
- b.- Conocerá y emitirá recomendación de toda solicitud de la persona trabajadora, respecto de todo acto o resolución que afecte o amenace violar sus derechos.
- c.- Conocerá y emitirá recomendación de toda gestión de traslado de puesto, o de despido, contra la cual la persona trabajadora perjudicada aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a solicitud de la persona interesada.
- d.- Conocerá y emitirá recomendación sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.
- e.- Conocerá y emitirá recomendación respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite. La Junta verificará si la escogencia realizada por la Municipalidad es de la persona mejor calificada y recomendará en caso de considerarlo procedente, que el concurso interno se realice nuevamente.
- f.- Conocerá y emitirá recomendación sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier persona trabajadora.
- g.- Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta su recomendación.

Cuando un asunto sea enviado a la Junta de Relaciones Laborales, el traslado a dicha instancia interrumpirá los términos de prescripción para ambas partes. No obstante lo anterior, en asuntos disciplinarios, la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir su recomendación a más tardar diez hábiles después de recibido el expediente correspondiente por parte de la administración.

ARTÍCULO 9

Otra función de la Junta de Relaciones Laborales será:

Procurar obtener para las personas trabajadoras municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento social, cultural, educativo y económico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales, internacionales y el Gobierno Local.

ARTÍCULO 10

Con base en su competencia en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento:

a.- Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda.

b.- Permitirá a los interesados defenderse y exponer sus puntos de vista en tiempo y forma.

c.- Finalizada la investigación la Junta emitirá recomendación sobre el asunto sometido a su conocimiento.

d.- Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito a las o los interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

ARTÍCULO 11

Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones Laborales tendrá las más amplias facultades para realizar sus investigaciones dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento.

La Municipalidad dotará a la Junta de un local apropiado para realizar sus sesiones así como del material necesario, entendiéndose por tales papelería, máquina de escribir, escritorios, etc. La Municipalidad brindará también los servicios de una secretaria para las tareas que se requieran.

ARTÍCULO 12

La Junta de Relaciones Laborales velará además porque los trabajadores y las trabajadoras de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ninguna persona trabajadora podrá ser obligada a afiliarse o desafiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios Municipales en ese sentido.

DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS

ARTÍCULO 13

Conforme a lo expuesto en el artículo 149 del Código Municipal, por las faltas en que incurran los empleados Municipales, se aplicarán las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal
2. Apercibimiento escrito
3. Suspensión sin goce de salario hasta por tres días
4. Suspensión sin goce de salario hasta por quince días
5. Despido sin responsabilidad patronal.

Antes de imponer una sanción disciplinaria a una persona trabajadora, la Municipalidad deberá garantizar el debido proceso.

Durante el procedimiento disciplinario la persona trabajadora tendrá el derecho de hacerse representar y asesorar por un dirigente sindical debidamente acreditado.

ARTÍCULO 14

Cada sanción se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta. Las suspensiones disciplinarias y el despido sin responsabilidad patronal serán aplicados por la Alcaldía Municipal previo trámite y recomendación de la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 150 del Código Municipal.

ARTÍCULO 15

Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

AMONESTACIÓN VERBAL: Cuando se considere que el empleado a cometido una falta y no amerite una sanción mayor.

APERCIBIMIENTO ESCRITO: Cuando habiendo recibido una amonestación verbal se incurra en una falta igual durante un plazo de tres meses; o bien cuando la persona trabajadora incurra en una falta que no diera mérito para una sanción mayor.

SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO: Se impondrá a la persona trabajadora que siendo apercibida por escrito, incurra nuevamente en la misma falta, una suspensión sin goce salarial hasta por tres días. Si la persona trabajadora persiste en la conducta sancionada, se le impondrá la sanción hasta por quince días.

DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL: Se impondrá la sanción de despido sin responsabilidad patronal cuando la persona trabajadora incurra en una falta grave establecida en la legislación como justa causa de despido.

ARTÍCULO 16

Cuando se comunique a una persona trabajadora el propósito que tiene la Municipalidad de despedirla, la Municipalidad le concederá dos días de licencia con goce de salario, para la preparación de su descargo.

ARTÍCULO 17

Ninguna persona trabajadora de la Municipalidad podrá ser destituida de su puesto, ni sancionada sin el cumplimiento de los trámites previos establecidos por la presente Convención Colectiva y el respectivo pronunciamiento recomendativo de la Junta de

Relaciones Laborales, y de conformidad con las cláusulas señaladas por la Legislación Laboral.

ARTÍCULO 18

Cuando se trate de despidos con responsabilidad patronal, éstos sólo podrán fundamentarse en los siguientes motivos:

a.- Reducción forzosa de servicios, para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, siempre que esta reorganización afecte por lo menos el 60% de los trabajadores del respectivo departamento.

b.- Reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos.

En ambos casos (incisos a y b anteriores) la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir recomendación sobre los despidos con un mes de anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma, de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales deberá producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la Contraloría General de la República.

En tales casos, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas trabajadoras que sean representantes sindicales, las que tengan a su cargo la atención de personas con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600, las personas que en razón de su edad estén expuestas al desempleo involuntario y las personas adultas mayores con hijos (as) menores de edad.

ARTÍCULO 19

Las personas trabajadoras que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo tendrán prioridad de nombramiento durante el año calendario siguiente, en puestos de la misma clase que quedaren vacantes. Además se considerarán asimilados a los trabajadores municipales, exclusivamente para participar en los concursos internos de aquellos puestos que su capacidad les permita desempeñar. Las condiciones para el reintegro serán las estipuladas en el artículo 586 inciso b) del Código de Trabajo.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA PERSONAS CON DEPENDENCIA AL ALCOHOL O DROGAS

ARTÍCULO 20

Cuando una persona trabajadora, como consecuencia del consumo compulsivo y obsesivo que provoca la adicción al alcohol o las drogas, transgreda el artículo 72 incisos a) y c) o el artículo 81 incisos g), i), l) del Código de Trabajo, se le deberá aplicar el procedimiento que a continuación se describe:

ARTÍCULO 25

El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se regulará por lo siguiente:

a.- Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza vacante permanentemente, se procederá en primer término a ascender a la persona trabajadora de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza. Cuando existan entre varios interesados, condiciones competitivas similares, prevalecerá en la escogencia el empleado de mayor antigüedad en el servicio.

b.- Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todas las personas trabajadoras de la Institución.

c.- Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de las personas trabajadoras municipales mediante circular. Dicha comunicación se hará con dos semanas de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.

d.- Si ningún concursante reuniera los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que lo desee.

e.- En cualquier concurso interno en que se presenten al menos dos personas que cumplan con los requisitos, no se hará ninguna ampliación de la nómina del concurso.

f.- Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención Colectiva no esté ocupada en propiedad, sino esté ocupada interinamente, deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período de un año.

ARTÍCULO 26

Ningún nombramiento podrá ser hecho por la Municipalidad en contravención al procedimiento aquí establecido. Cualquier interesado, o el Sindicato contratante, denunciarán tal situación ante la Junta de Relaciones Laborales, para el fiel cumplimiento de lo pactado.

ARTÍCULO 27

El Departamento de Personal mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la Institución. Además entregará obligatoriamente una copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se le solicite y otra copia al Sindicato contratante de la presente Convención Colectiva.

DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTÍCULO 28

La Municipalidad de Turrialba, garantiza a todas las personas trabajadoras el libre derecho de sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los y las integrantes de las Juntas Directivas Nacional o Seccionales de cualquier Sindicato legalmente organizado, no podrán ser despedidos ni aún con el pago de prestaciones legales. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones.

Cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal, la Municipalidad se ajustará al trámite señalado por la presente Convención, de sometimiento previo del propósito de despido a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 29

Las desafiliaciones al Sindicato firmante de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitada por la Junta Directiva de la Organización Sindical, mediante comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 30

La Administración Municipal facilitará al Sindicato y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas. Para ello se establecerán carteles fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten necesarios.

PERMISOS LABORALES

ARTÍCULO 31

La Municipalidad podrá conceder permiso sin goce de salario, a dos personas trabajadoras designadas por la Organización Sindical, para que asista a cursos de capacitación sindical en el extranjero. Estos permisos serán hasta de un año para cada una de las personas trabajadoras y deberán solicitarse mediante escrito debidamente justificado.

ARTÍCULO 32

En todos los casos de permisos – con o sin goce de salario – la persona trabajadora conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones que existirían si la continuación del trabajo nunca se hubiese interrumpido.

ARTÍCULO 33

Cuando personas trabajadoras de la Municipalidad de Turrialba, integrantes del sindicato, sean designadas por éste para participar en Congresos, Seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, la Municipalidad les cancelará los viáticos de conformidad con lo establecido en la tabla de viáticos de servidores públicos de la Contraloría General de la República, en un máximo de dos personas trabajadoras simultáneamente. El tiquete aéreo deberá ser cubierto por la organización que lo designa o por el propio participante.

ARTÍCULO 34

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

- a.- Seis días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, hijos e hijas, hermanos y hermanas, cónyuges, compañero o compañera.
- b.- En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. Durante este período de tiempo, la Municipalidad completará el subsidio que reciba la trabajadora por parte de la CCSS, a fin de que esta perciba durante todo el disfrute de la licencia su salario completo. En el caso de alumbramiento prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período postparto.
- c.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 2 años, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- d.- Un día, cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener este permiso, deberá gestionarse con cuarenta y ocho horas de anticipación. Asimismo, la Municipalidad le facilitará una ayuda económica de acuerdo a sus posibilidades financieras y nunca superior al monto máximo de pago facultado por caja chica, para contratar un vehículo con su dotación para el traslado de sus enseres hogareños. La proveeduría institucional será la que cotice y contrate el vehículo correspondiente.
- e.- Hasta ocho días hábiles al trabajador que sufriera, en caso de calamidad doméstica, incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc. La Municipalidad realizará una colaboración voluntaria de acuerdo a la naturaleza del evento y otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda, deberá gestionar ante la Junta de Relaciones Laborales la misma y la comprobación de los hechos en que se fundamenta.

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

f.- Diez días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).

g.- Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida solamente con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias no podrán exceder de seis en cada año calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.

h.- Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente.

i.- El tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula de la funcionaria(o) o de sus hijas(os) menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata.

ARTICULO 35

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción. Asimismo, una licencia igual por un tiempo no mayor de 6 meses para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe una actividad retribuida. Esta licencia computa a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación. El reintegro está garantizado en el puesto que ocupaba.

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 36

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

a.- Un día hábil por quincena para uno de los integrantes de la Directiva Seccional de la ANEP-Municipalidad de Turrialba, a designación de ésta, para que atienda las labores de organización, información o comunicación con la Junta Directiva Nacional. Los días y las personas designadas serán comunicados al Alcalde Municipal con 48 horas de anticipación y deberán presentar el comprobante respectivo tan pronto como se incorporen al trabajo.

b.- Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, para que asistan a las reuniones y atiendan las labores sindicales.

c.- Cuatro horas hábiles por quincena para las reuniones ordinarias de la Directiva Seccional. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten electos, la Seccional comunicará al Alcalde los nombres de esas personas y el día de reunión.

d.- La Municipalidad concederá permiso en días hábiles, para el desarrollo de actividades de capacitación sindical.

e.- La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados y afiliadas al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a Asamblea General ordinarias o extraordinarias de su organización. El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al Alcalde con una semana de anticipación.

Igualmente concederá permiso a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o Extraordinarios de la organización sindical o de aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se encuentre afiliada.

f.- La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea General Ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, el Alcalde autorizará siempre y cuando se solicite con 48 horas de anticipación.

Queda entendido que en ningún caso será rechazado el permiso para la realización de las Asambleas Seccionales Ordinarias o Extraordinarias y que el mismo se otorgará para que la actividad se efectúe en horas de trabajo.

La Municipalidad se compromete a facilitar sus instalaciones para que las Asambleas de Seccional, Ordinarias o Extraordinarias se realicen en un local apropiado.

En todos los casos, el Secretario General del Sindicato o el Presidente de la Seccional, comunicará a la Municipalidad la hora y fecha a realizarse las actividades con una semana de anticipación.

ASPECTOS DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 37

La Municipalidad se compromete a dotar y aplicar en sus instalaciones las normas de Salud Ocupacional, a partir del año 2011, establecidas en la Constitución Política, Convenios Internacionales de la OIT que estén debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, en el Código de Trabajo y leyes conexas sobre la materia.

ARTICULO 38

La Comisión de Salud Ocupacional será instalada en un plazo de 3 meses a partir de la firma de esta Convención Colectiva, será bipartita y estará conformada por seis integrantes propietarios, y dos suplentes. Tres propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en asamblea general del sindicato y tres propietarios y un suplente serán nombrados por la administración

municipal. Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos. En el Presupuesto Ordinario de 2011 la Municipalidad instalará la Oficina de Salud Ocupacional, mientras tanto estos asuntos serán recargados a la Oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 39

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

ARTÍCULO 40

Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Comisión de Salud Ocupacional tendrá una participación activa en la definición de las especificaciones de dichos implementos.

La Jefatura de Recursos Humanos, la Comisión de Salud Ocupacional y la Oficina de Salud Ocupacional (cuando funcione), concientizará al personal municipal con relación a la importancia de la utilización y adecuado uso de los implementos.

Se llevará un inventario del equipo y herramientas entregado a las y los funcionarios. Para ser repuesto deberá ser devuelto y también será devuelto en caso de romperse la relación laboral con la Municipalidad, caso contrario será descontado de la liquidación correspondiente por su valor de rescate.

El uso inadecuado o no uso del uniforme y equipo de protección personal, será causal de sanciones y será tomado en cuenta en la evaluación anual de servicios.

ARTÍCULO 41

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

ARTÍCULO 42

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

ARTÍCULO 43

El encargado (a) de la Oficina de Salud Ocupacional y la Comisión de Salud Ocupacional tendrá acceso a todas las áreas de la Municipalidad, para garantizar un ambiente laboral adecuado.

ARTÍCULO 44

La Comisión de Salud Ocupacional velará además porque los trabajadores gocen de duchas, servicios sanitarios adecuados, vestidores y casilleros individuales.

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

ARTÍCULO 45

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

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

La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo.

ARTÍCULO 46

La Municipalidad en la medida de sus posibilidades financieras futuras, procurará instalar y mantener el servicio de consultorio médico (médico de empresa) para sus trabajadores y trabajadoras. Dicho servicio médico podrá brindarse en convenio con el Instituto Nacional de Seguros o con la Caja Costarricense de Seguro Social u otra entidad.

Anualmente todos los y las trabajadoras de la Municipalidad deberán realizarse un chequeo médico general. Asimismo se realizará un control especial a todos aquellos

trabajadores que por la índole de sus funciones tengan relación con materiales dañinos a la salud.

ARTÍCULO 47

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

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

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

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

ARTÍCULO 48

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año a partir del año 2011, o cuando se demuestre que por su uso cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador la misma se deteriore o pierde, los implementos necesarios, y de buena calidad, que se detallan en los casos siguientes:

a.- TRABAJADORES DE SANIDAD

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero, una capa y un par de guantes

b.- GUARDAS

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero o zapatos y una capa

c.- CHOFERES, MECÁNICOS, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, guantes, capa y casco de seguridad.

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

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, guantes, capa y cascos de seguridad

e.- INSPECTORES DE CONSTRUCCIÓN Y PLANTELES

Capa, paraguas y portafolio cada dos años

f.- CONSERJES

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años)

g.- EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Dos uniformes adecuados a sus funciones

Lo anterior sin detrimento de lo ya estipulado para el presupuesto del año 2010.

ARTÍCULO 49

La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran tanto como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas y todo lo propio de las funciones serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el primer trimestre de cada año.

DE LOS CHOFERES

ARTÍCULO 50

A los conductores y operadores de maquinaria de la Municipalidad, a partir del año 2011, se les pagará los gastos por renovación de licencia de conducir. Asimismo los deducibles que cobra el INS en caso de accidentes serán pagados por la Municipalidad siempre y cuando ocurran en el desempeño de funciones de su cargo y no se encuentren bajo los efectos del licor (estado de ebriedad) o de drogadicción.

Lo anterior sin detrimento de lo establecido en la anterior Convención Colectiva para este año 2010.

ARTÍCULO 51

En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a las personas trabajadoras, toda la asesoría legal que se requiera, incluida dentro de ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa penal, si fuera del caso. Lo anterior, siempre y cuando hayan ocurrido en el desempeño de funciones a su cargo y no estuvieran en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna otra droga, o por negligencia.

ARTÍCULO 52

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

OTROS BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 53

La Municipalidad colaborará con la suma de un millón de colones (¢1.000.000.00) que se destinarán para la compra de útiles escolares para ser distribuidos en el mes de enero de cada año entre los hijos, hijas a cargo de las personas trabajadoras que estén cursando estudios. La Junta de Relaciones Laborales reglamentará la adquisición y distribución de los mismos; sin éste requisito la Municipalidad no girará la suma correspondiente. Este monto se incrementará cada año de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor. Este beneficio entrará a regir a partir del año 2011.

ARTÍCULO 54

La Municipalidad, según sus posibilidades presupuestarias, a partir del año 2011, promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores y trabajadoras en coordinación con la Seccional de ANEP. Como parte del cumplimiento de lo anterior, brindará el apoyo en implementos deportivos (uniformes, balones, etc) a los equipos deportivos que conformen las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 55

A los y las servidoras Municipales que por condiciones de salud, las autoridades médicas les prescriban anteojos, la Municipalidad les dará aporte porcentual de conformidad con la siguiente tabla:

- ✓ Si el costo es menor a 25.000 colones el 100%
- ✓ Si el costo es de entre 25.000 y 50.000 colones el 50%
- ✓ Si el costo es de entre 50.000 y 100.000 colones el 25%
- ✓ Si el costo es de más de 100.000 colones un 10%

Cuando lo prescrito sea una prótesis dental, aparatos ortopédicos y otros servicios especializados el aporte de la Municipalidad serán de un 50% de la suma que la persona trabajadora tenga que cancelar por la adquisición de lo anteriormente descrito.

El aporte Municipal se girará a la persona trabajadora previa presentación de los comprobantes médicos y del valor económico de los implementos ordenados. Este beneficio entrará a regir a partir del año 2011, sin detrimento de lo establecido en la anterior Convención Colectiva vigente para el año 2010.

ARTÍCULO 56

La Municipalidad contribuirá para los gastos del funeral de sus trabajadores y trabajadoras, cónyuges, compañera o compañero, padres e hijos menores e inclusive mayores de edad, que dependan económicamente en forma directa de sus padres, por

razón de impedimento físico, mental o estén realizando estudios superiores, de la siguiente forma:

- a) Doscientos mil colones por deceso de la persona trabajadora
- b) Ciento cincuenta mil colones por deceso del cónyuge o compañero (a)
- c) Ciento cincuenta mil colones por deceso de hijo o hija de conformidad con la regla del párrafo anterior de este artículo
- d) Ciento cincuenta mil colones por deceso de alguno de los padres

Para lo anterior, las personas trabajadoras deberán acreditar sus beneficiarios ante la Junta de Relaciones Laborales.

Este beneficio entrará a regir a partir del año 2011, sin detrimento de lo establecido en la Convención Colectiva vigente para el año 2010.

ARTÍCULO 57

Las partes se comprometen a negociar durante la vigencia de este instrumento, un sistema de becas para los hijos e hijas de las personas trabajadoras.

INCAPACIDADES

ARTÍCULO 58

En casos de incapacidades, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- a.- En caso de enfermedad o accidente laboral, goce de salario hasta por quince meses, completando el subsidio que la CCSS o el INS le da.
- b.- Si la incapacidad persiste después de los 15 meses y hasta 24 meses, goce de medio salario.
- c.- Si luego de este período la incapacidad persiste, y fuera la persona trabajadora declarada inhábil se acogerá a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle.
- d.- Si luego de estar recibiendo dicha pensión la persona trabajadora estuviera restablecida parcial o totalmente y legal y materialmente fuera posible, la Municipalidad le reubicará de nuevo en un puesto acorde con su nuevo estado físico, respetando para todos los efectos los años de servicio.

VACACIONES

ARTÍCULO 59

Los servidores y servidoras municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:

- a.- Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones

b.- Si han laborado durante un tiempo de cinco años a nueve años cincuenta semanas disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones.

c.- Si han laborado un tiempo durante un tiempo de diez años o más disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones

d.- Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.

e.- Después de 5 años de trabajo ininterrumpido para la institución, habiendo obtenido buenas calificaciones (categorías buena, muy buena y excelente) y sin haber sido sancionado por falta laboral alguna, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles de vacaciones adicionales a las que le correspondan, como estímulo a la antigüedad y al buen desempeño laboral.

f.- Todos los servidores y servidoras municipales tendrán derecho a un subsidio vacacional, condicionado a que la persona trabajadora disfrute de dicho descanso anual, a que haya obtenido buenas calificaciones (categorías buena, muy buena y excelente) y a que no hubiese sido sancionado disciplinariamente durante el período de labores al que corresponden las vacaciones a disfrutar. Dicho subsidio será de ¢15.000.

Si al final de año la persona trabajadora no ha disfrutado su período de vacaciones porque la naturaleza especial de las funciones que realiza o la continuidad del servicio público se lo ha impedido, tendrá derecho a que se le pague dicho incentivo.

DE LAS PRESTACIONES

ARTÍCULO 60

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (preaviso y cesantía) de las personas trabajadoras por las siguientes causas de terminación del contrato de trabajo:

a.- Supresión de cargo. b.- Jubilación. c.- Fallecimiento. d.- Despido con responsabilidad patronal en el caso de que no exista restitución al puesto. e.- Renuncia.

Por concepto de auxilio de cesantía tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año de servicios prestados a la Municipalidad. Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de treinta días. En el caso del punto c. la Municipalidad podrá depositar las prestaciones a las personas que demuestren ser herederos legítimos de la persona trabajadora, de conformidad con lo estipulado en el 572 del Código Civil.

Es entendido que la Municipalidad se obliga a presupuestar cada año las reservas necesarias para dar contenido económico a los conceptos precitados, esta reserva no podrá ser variada para darle contenido económico a otros rubros.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 61

La Jornada ordinaria de trabajo se mantendrá vigente tal y como está actualmente, excepto para las personas trabajadoras que realizan labores de limpieza en ríos, zanjas o tragantes, que se reducirá a cinco horas de lunes a sábado.

ARTÍCULO 62

Toda modificación al horario que quiera realizar cualquiera de las partes, será propuesta ante la Junta de Relaciones Laborales, quien recomendará la conveniencia o no de dicha modificación, siempre que no vaya contra los derechos de las personas trabajadoras y que contribuya a mejorar la atención y eficiencia.

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS

ARTÍCULO 63

La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus empleados y empleadas. En aspectos como la nomenclatura de sus puestos y las categorías se respetarán los Artículos 29 y 76 de la presente Convención Colectiva.

ARTÍCULO 64

Toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual o similar categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad, ideología o de cualquier otra índole. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad.

ARTÍCULO 65

Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se harán a solicitud del signatario de esta Convención.

ARTÍCULO 66

Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría. Igualmente si por razones físicas o de edad una persona no puede desempeñarse adecuadamente en su puesto, o tal desempeño implique demérito alguno en su salario y de todos los derechos que lo asisten.

ARTÍCULO 67

La Municipalidad se compromete a establecer la modalidad de pago bisemanal para las personas trabajadoras del sector administrativo, garantizando la remuneración efectiva de las 26 bisemanas al año, a partir de la primera bisemana de enero de 2011.

Esta modalidad de pago implicará un ajuste salarial extraordinario por una única vez de 8.33%, ajuste que será independiente de los aumentos salariales ordinarios que se acuerden durante el año 2010 y 2011.

ARTÍCULO 68

Ambas partes firmantes de esta Convención, negociarán semestralmente un ajuste de salarios por costo de vida. En ningún caso el aumento será inferior a la suma decretada por el Poder Ejecutivo más un veinte por ciento.

ARTÍCULO 69

Cuando el Poder Ejecutivo decrete un ajuste de salarios para el Sector Público, inmediatamente se entrará a negociar el ajustes para las personas trabajadoras del Municipio, sin menoscabo de las revisiones planteadas en otras cláusulas.

ARTÍCULO 70

Todos los ajustes y/o aumentos salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base.

ARTÍCULO 71

La Municipalidad reconocerá a la persona trabajadora que sustituya a otra de mayor jerarquía, la diferencia salarial entre el puesto de esa persona y aquella a la que sustituye. Asimismo, a la persona trabajadora que además de sus propias funciones asuma las de funcionario o funcionaria ausente. Eso se considera como recargo de funciones.

ARTÍCULO 72

La Municipalidad continuará aplicando la escala salarial para el sector público, establecida por la ley # 6835 "*Ley de Salarios de la Administración Pública*". Asimismo, incrementará el porcentaje que se cancela por concepto de anualidad a un 2.5% a partir del 1 de enero de 2011 hasta completar un 3% en el 2013. Durante el 2010 seguirá vigente el 2% actual.

ARTÍCULO 73

La Municipalidad pagará a las personas trabajadoras destacadas en labores de recolección de basura (incluyendo choferes, operador del tractor y vigilantes del Relleno Sanitario) y a las cuadrillas de higiene, un sobresueldo mensual por concepto de **RIESGO POR PELIGROSIDAD LABORAL** consistente en un 10% sobre su salario base.

ARTÍCULO 74

Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán establecerse forzosamente en el Presupuesto Ordinario de cada año y en la primera modificación presupuestaria a partir de la vigencia de esta Convención.

ESTUDIO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

ARTÍCULO 75

La Municipalidad realizará cada 3 años un estudio de clasificación y valoración de puestos, técnicamente elaborado por expertos en la materia y se compromete a garantizar la aplicación inmediata de sus conclusiones.

DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 76

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

ARTÍCULO 77

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

ARTÍCULO 78

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

ARTÍCULO 79

La Municipalidad no deberá recabar datos personales que se refieran a:

1. La vida sexual del trabajador (a),
2. Las ideas políticas, religiosas o de otro tipo del trabajador (a);
3. Filiación sindical, excepto para los fines propios de la actividad sindical.

ARTÍCULO 80

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

ARTÍCULO 81

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

ARTÍCULO 82

La Administración Municipal deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación ilícitos y/o no utilizados.

DEL ACOSO LABORAL**ARTÍCULO 83**

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos, sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometido.

ARTÍCULO 84

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

- a) **Manipulación de la comunicación:** reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) **Aislamiento:** discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) **Descrédito:** destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales

extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.

- d) Impedir o dificultar el trabajo de la víctima:** obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e) Creación de conflictos de rol:** mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

ARTÍCULO 85

El acoso laboral será sancionado como falta grave e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

ARTÍCULO 86

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

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

ARTÍCULO 87

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

ARTÍCULO 88

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

DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 89

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

ARTÍCULO 90

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

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

ARTÍCULO 91

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

ARTÍCULO 92

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

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

ARTÍCULO 93

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

ARTÍCULO 94

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

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

ARTÍCULO 95

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

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

ARTÍCULO 96

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

ARTÍCULO 97

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

ARTÍCULO 98

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

DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

ARTÍCULO 99

La Administración Municipal creará un comité para la prevención del acoso sexual y/o laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional. Este comité se regirá por su

reglamento, que será aprobado por el Consejo Municipal en un plazo no mayor de seis meses a partir de la firma de esta Convención.

ARTÍCULO 100

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

ARTÍCULO 101

La Municipalidad brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. La apertura del procedimiento administrativo para investigar la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no excluye el derecho de las(os) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales o a la vía judicial.

ARTÍCULO 102

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

ARTÍCULO 103

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

COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

ARTÍCULO 104

El comité tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Diseñar y desarrollar una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.

- b) Comunicar en forma escrita a las (os) trabajadoras (es) de la institución, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- c) Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- d) Brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de la institución sobre la prevención y manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.
- e) Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 105

Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención Colectiva en contra de sus disposiciones, serán NULAS y por lo tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.

Sin perjuicio de lo anterior, la violación de cualquiera de las normas de la presente Convención por parte de la Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 106

Esta Convención no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los derechos, prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaran a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

ARTÍCULO 107

La presente Convención regirá a partir del 20 de abril de 2010.

No obstante se entenderá prorrogada por un período más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguna de las partes manifestara a la otra, por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando las partes inicien la negociación de una nueva Convención, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice dicha negociación.

TRANSITORIO I

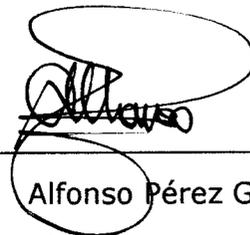
El ajuste del 8.33% por pago bisemanal se hará en un 100% en la primera bisemana del año 2011. Sin embargo, si no existiere disponibilidad presupuestaria para el presupuesto del año 2011, deberá hacerse este ajuste en dos tramos del 4,165% en cada uno de los dos semestres del año 2011, tomando como base el salario base del 31 de diciembre del 2010 de cada persona trabajadora.

La Municipalidad se obligará al cambio de sistema de pago, al ajuste extraordinario del 8,33% y a la inclusión de las partidas correspondientes en el presupuesto municipal para el año 2011, para lo cual la Municipalidad hará un esfuerzo para localizar fondos complementarios y para reajustar el presupuesto institucional de forma tal que pueda hacer frente a estas obligaciones sin afectar el funcionamiento municipal.

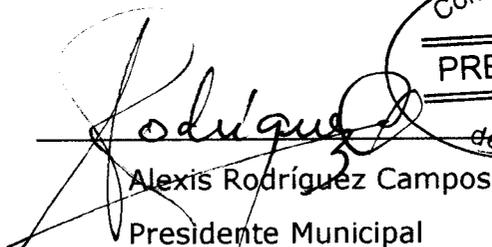
En la ciudad de Turrialba, firmamos a los 20 días del mes de abril de 2010.



Albino Vargas Barrantes
Secretario General ANEP



Alfonso Pérez Gómez
Alcalde Municipal



Alexis Rodríguez Campos
Presidente Municipal




Felipe Villachica Miranda
Presidente Seccional ANEP- Mun. Turrialba