RECIBIDO
Por 15:23
Fecha 11/05/10

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE NICOYA

029

CELEBRADA ENTRE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP), LA ASOCIACION DE PROFESIONALES, TECNICOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NICOYA (APROTEMUNI), Y LA MUNICIPALIDAD DE NICOYA

Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE NICOYA**, representada para este acto por **EDUARDO GUTIERREZ ROSALES**, en mi condición de Alcalde Municipal de la Municipalidad de Nicoya, en adelante denominado "LA MUNICIPALIDAD", con cédula jurídica número 3-014-042108, 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 y la **ASOCIACION DE PROFESIONALES, TECNICOS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE NICOYA (APROTEMUNI)**, representada por su Secretario General **MIGUEL ANGEL GULLEN ELIZONDO**, mayor, casado, abogado, cedula de identidad 2- 000-000, vecino de Nicoya, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto por la Sala Constitucional en sus votos No. 4453-2000 y 9690-00, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política y el Convenio No. 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960.

Ante la falta de disposiciones en esta **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica que protegen los Derechos Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Código Municipal y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de los(as) funcionarios (as) públicos(as).

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:
La presente Convención Colectiva se celebra en aplicación de lo dispuesto por el Código de Trabajo y tiene carácter de ley profesional para:

a) Para las partes que la suscriben;
b) Para todos los trabajadores-as que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad;
c) Para quienes sean contratadas(os) en el futuro.
d) Se encuentran excluidas de la presente convención colectiva de trabajo los representes superiores de la Municipalidad, entendidas como tales las siguientes personas:
   i. El Alcalde y el vicealcalde
   ii. El auditor y el subauditor si lo hubiere.
   iii. Los funcionarios de confianza entendidos como aquellos empleados que es de libre nombramiento y remoción conforme lo dispuesto en el artículo 118 del Código Municipal.

iv. El asesor legal del Concejo Municipal y el asesor legal del Alcalde Municipal.

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

ARTÍCULO 2:
Son representantes patronales de la Municipalidad en sus relaciones laborales, el (la) Alcalde titular y suplentes en el ejercicio de sus funciones, el Concejo Municipal, y aquellos trabajadores que actúen como tales conforme a lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, todo dentro de las competencias legales de cada uno de ellos y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 577 del Código de Trabajo.
Es representante de la Municipalidad en sus relaciones con ANEP y APROTEMUNI, el Alcalde Municipal.

ARTÍCULO 3:
ANEP y APROTEMUNI declaran que teniendo con la Municipalidad un interés común en los fines y propósitos para los cuales fue creada, luchará por su fortalecimiento, progreso y promoverá en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el compromiso y excelencia técnica en materia de derechos humanos, la defensa activa de la igualdad, la equidad y la diversidad, el pleno ejercicio de los derechos humanos y ciudadanos de las personas trabajadoras, asimismo, la corrección y disciplina y el acatamiento del marco normativo constitucional que regula los derechos laborales, las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de sus funciones, en pro de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales.

CAPÍTULO II
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 4:
La Municipalidad y ANEP y APROTEMUNI deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a las(os) representantes de las(os) trabajadoras(es) contenidos en los convenios números 87, 98 y 135 y en la recomendación número 143, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

La Municipalidad garantiza a todos (as) sus trabajadores (as) el libre derecho de sindicalización. Los conflictos que surjan sobre libertad sindical serán conocidos por la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 5:
La Municipalidad reconoce a la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) y a la Asociación de Profesionales, Técnicos y Trabajadores de la Municipalidad de Nicoya (APROTEMUNI) como las entidades sindicales representantes de las(os) trabajadoras(es). Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda(o) trabajadora(r) de tratar directamente con la Municipalidad asuntos relativos a su interés individual, siempre y cuando no se trate de intereses colectivos.

La Municipalidad aceptará la representación de las(os) dirigentes y promotores (as) de la ANEP, de la Seccional de la ANEP, de APROTEMUNI y de quienes sean

designadas(os) como Delegadas(os) de ambos sindicatos. Para este efecto, La Municipalidad instruirá a las diferentes jefaturas con el objeto de que proporcionen la información y colaboración que se requiera en los asuntos de índole laboral que se presenten. Para ello deberá acreditar las personas correspondientes ante la Municipalidad.

ARTÍCULO 6:
La Municipalidad se compromete a no ejercer presión, halago, promesa, que tienda a lograr la separación de los trabajadores afiliados al sindicato, asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de la constitución de organizaciones sindicales o de cualquier otro carácter, que busquen el debilitamiento de las actividades de la ANEP o APROTEMUNI en sus funciones sindicales en la Municipalidad. Cuando la ANEP o APROTEMUNI denuncien alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario responsable, la sanción correspondiente. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafiliarse de ninguna organización sindical.

ARTÍCULO 7:
La Municipalidad mantiene su tradición de no ejercer represalias contra las(os) trabajadoras(es) que sean candidatas(os) a cargo de la dirigencia sindical o que ejerzan tal condición, respeto que se extiende más allá del tiempo de vigencia de sus nombramientos o de su postulación como candidatas(os).

La Municipalidad garantiza la estabilidad laboral de los representantes sindicales de la ANEP y de APROTEMUNI. Sus puestos tendrán prioridad de permanencia en caso de reorganización de personal.

Ningún representante sindical podrá ser despedida(o), o removida(o) de su puesto salvo que incurra en las causales establecidas en el artículo 81 y 389 del Código de Trabajo. Si una(o)o de estas(os) representantes incurriera en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el debido proceso, permitiéndole ejercer su derecho de defensa conforme con las reglas de esta Convención y a la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo. Estos tampoco podrán ser trasladados en su perjuicio, cuando esto implique un ius variandi abusivo. Estas protecciones las(os) abrigan desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones sindicales.

Si por alguna razón una (un) dirigente sindical fuese despedida(o) o trasladado y los Tribunales consideren ilegal su despido o traslado, la Municipalidad lo reintegrará a su puesto anterior reconociéndole todos sus derechos adquiridos y los salarios que hubiese dejado de percibir con los respectivos intereses de mora.

En el caso de que el puesto anterior haya dejado de existir, deberá ser nombrado en atención a los siguientes criterios: a) deberá crearse la plaza correspondiente con el mismo nivel salarial. b) un puesto similar; c) un puesto con igual nivel profesional y salarial.

Estas protecciones alcanzarán hasta seis personas que integren la junta directiva de la seccional, y las personas candidatas a esos puestos conforme al artículo 367 inciso c) del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 8:
La municipalidad facilitará un espacio físico que posea, previa solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos, para que las(os) afiliadas(os) a

ANEP y APROTEMUNI puedan desarrollar sus actividades. La Municipalidad se obliga a facilitar un local adecuado para la Seccional de ANEP dentro de sus instalaciones, con acceso a las facilidades básicas (luz, agua, servicio sanitario) para la atención de las(os) trabajadoras(es), sea en forma personal o telefónica. TRANSITORIO: La Municipalidad deberá en un plazo de tres meses desde la vigencia de la convención, proceder a definir el espacio y a acondicionarlo.

ARTÍCULO 9:
Las(os) representantes patronales se comprometen a recibir o bien dar audiencias, con la mayor brevedad posible, antes de cuarenta y ocho horas, a los dirigentes sindicales, siempre que lo soliciten previamente.

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

ARTÍCULO 10:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a las(os) trabajadoras(es) afiliadas(os) a la ANEP y a APROTEMUNI para que asistan a la Asamblea General Ordinaria anual del sindicato y de la Seccional de la Municipalidad y a una Asamblea General Extraordinaria por año. Así mismo, otorgará permiso a las(os) afiliadas(os) sindicales para que participen en comisiones que se le deleguen siempre que haya incompatibilidad de horario. En este último caso no deberá interrumpirse el buen funcionamiento de la Municipalidad.

ARTÍCULO 11:

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a dirigentes y afiliadas(os) a ANEP y APROTEMUNI, para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales, Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la ANEP, por la Federación Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central Social Juanito Mora Porras o por la Plataforma Sindical Común Centroamericana. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de los mismos, pero el máximo de permisos no podrá exceder de tres empleadas(os) por año y de dos trabajadores (as) a la vez. De igual forma, la suma de las licencias otorgadas no podrá exceder noventa días naturales al año.

ARTÍCULO 12:
La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a la Junta Directiva de la seccional de ANEP y a la Junta Directiva de APROTEMUNI para asistir a sesiones ordinarias de sus Juntas Directivas una vez cada dos semanas a cada sindicato, de forma tal que en la misma semana no se celebre la sesión de las dos Juntas Directivas a la vez. Estas sesiones tendrán una duración máxima de dos horas, siempre que haya incompatibilidad de horario. La Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta por ocho horas adicionales al Presidente (a) de la seccional o del sindicato, o al directivo de estos designen cuando sea necesario para atender labores de organización y atención de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a las organizaciones. Para ejercer este derecho las juntas directivas de ambos sindicatos deberán entregar una planificación trimestral a la Municipalidad.

Conforme lo establece el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT, ambas ratificadas por Costa Rica, cuando una persona trabajadora de la Municipalidad resulte electa a un cargo en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato; en el caso de que la trabajadora opte por continuar en su empleo y no utilizar la licencia señalada, se le concederá un día de licencia con goce de salario, por semana, para que asista a las sesiones de la indicada Junta Directiva Nacional. Para tal efecto se deberá presentar una certificación expedida por ANEP, indicando el día o días en los que se realizarán las sesiones.

ARTÍCULO 13:
La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP y APROTEMUNI así como una de las formas fundamentales de manifestación de la libertad sindical, y por lo tanto se abstendrá de ejercer cualquier tipo de represalia, presión o sanción en contra del ejercicio de este derecho, siempre y cuando las manifestaciones no representen la violación clara a obligaciones legales o contractuales expresas de la persona trabajadora. En cualquier caso, la administración procederá en contra de las manifestaciones que representen una violación de esas obligaciones legales o contractuales, con posterioridad y nunca estableciendo limitaciones unilaterales administrativas previas a la libertad de expresión, que puedan poner en peligro su adecuado ejercicio. Así mismo, La Municipalidad reconoce el derecho de las(os) dirigentes de ANEP, de su Seccional en La Municipalidad y de APROTEMUNI o de sus delegadas(os) de ingresar a todos los departamentos de la institución, previa identificación como tales y dentro de la jornada de trabajo, con el objeto de realizar tareas propias de la actividad sindical y comprobar el fiel cumplimiento de la Convención, leyes y reglamentos conexos o atinentes.
Para tal efecto, los representantes sindicales informarán de previo a las autoridades municipales sobre la naturaleza de la visita y deberá procurarse que dicho ingreso se haga en horas en que exista la menor afluencia de público. Deberá procurarse que estas visitas sean resultado de un acuerdo con la Administración.

ARTÍCULO 14:
La municipalidad reconoce al derecho de libre acceso a los centros de trabajo que tienen los (as) representantes de los sindicatos, sus promotores (as), o sus delegados (as) para realizar toda clase de actividades propias de su cargo sin entorpecer el funcionamiento normal de la Institución. Son labores propias de su cargo, entre otras, la representación de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a la ANEP y a APROTEMUNI, la atención de conflictos laborales, la constatación del estricto cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones aplicable, así como otras labores de similar naturaleza, incluyendo la fiscalización y coadyuvancia en la buena marcha del quehacer institucional.

ARTÍCULO 15:
La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la (el) trabajadora (or), las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ANEP y APROTEMUNI. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la cuenta del sindicato mediante cheque o depósito. La Institución se compromete a remitir a solicitud de ANEP y APROTEMUNI, un desglose con la lista de afiliadas(os).

ARTÍCULO 16:
La Municipalidad permitirá que en cada edificio, la ANEP o su Seccional en La Municipalidad y APROTEMUNI, mantengan tableros para la colocación de boletines. Queda entendido que los boletines que sean colocados en dichos tableros no podrán

contener material ofensivo.

CAPÍTULO III
DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 17:
Todo trabajador que ingrese al servicio regular de la Municipalidad, mediante concurso interno o externo, tendrá un período de prueba de hasta tres meses conforme al artículo 133 del Código Municipal. Dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes podrá poner fin al contrato de trabajo, sin previo aviso y sin responsabilidad, excepto en lo que se refiere a la obligación del patrono de pagarle al trabajador en los extremos de vacaciones legales y décimo tercer mes proporcionales, así como de cumplir con las disposiciones relativas a la protección de la maternidad establecidas en el Código de Trabajo. Transcurrido el período de prueba, toda(o) trabajadora(r) adquirirá el puesto en forma definitiva, salvo en los casos de sustituciones por permisos, ausencia por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales o nombramientos interinos. En cada ocasión la Municipalidad rendirá un informe a la Junta de relaciones Laborales sobre las razones que den origen a la separación de un trabajador durante el período de prueba del mismo.

Todos (as) los (as) trabajadores (as) que se encuentren desempeñando funciones por servicios profesionales, pero que en la realidad se encuentren desempeñando funciones propias de una relación laboral de trabajo sea ordinaria por implicar horarios y supervisión inmediata, se considerarán nombradas (os) como trabajadores (as) interinos (as) por al menos el tiempo de trabajo establecido en el contrato de servicios profesionales. Para los restantes efectos legales, el contrato de servicios profesionales perderá su vigencia, por lo que se les garantizará el reconocimiento de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativa vigente en el país. En estos casos tendrán derecho a la estabilidad en el empleo siempre y cuando su nombramiento hubiere sido fruto de un concurso de antecedentes y hayan superado su período de prueba.

TRANSITORIO I: Todo trabajador que haya sido contratado a interinamente o a plazo determinado y cuyas contrataciones hayan sido prorrogadas sucesivamente por un plazo de dos años o más, en un puesto que no tenga propietario, adquirirá automáticamente la propiedad del cargo con todos los derechos y reconociéndoles el tiempo laborado, siempre y cuando llene los requisitos establecidos para el puesto.

ARTÍCULO 18:
Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo, sea este con mayor remuneración o no, los primeros treinta días naturales se consideran de prueba. Durante ese período el trabajador (a) podrá solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio. En tal caso deberá notificarse al superior jerárquico por escrito. Así mismo, durante ese período el superior jerárquico podrá devolver al trabajador a la plaza original si este ha incumplido con las obligaciones propias del cargo. Tratándose de puestos de jefatura, este plazo será de sesenta días naturales.

ARTÍCULO 19:
La Municipalidad podrá dar por concluido el contrato de trabajo, previo pago de las prestaciones que pudiera corresponderle, cuando el caso está comprendido en alguna de las excepciones muy calificadas que se señalan en el presente artículo. En todos estos casos deberá comprobarse la necesidad real y justificada, y el vínculo existente entre la necesidad de la supresión del puesto de la persona trabajador para el mejoramiento del servicio público, todo lo cual deberá respetar el procedimiento

establecido a tal efecto en la ley y en la presente convención colectiva de trabajo.

a) En caso de reestructuración por falta de recursos presupuestarios, previo estudio técnico y aprobación del proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia

b) Por reestructuración, para conseguir una más eficiente y económica organización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de las(os) empleadas(os) del departamento o unidad respectiva y se realice de conformidad con la ley.

c) En lo dos casos anteriores, se desarrollará una consulta permanente durante las diversas etapas del proceso de reestructuración, a los trabajadores, a la ANEP y a APROTEMUNI. La Junta de Relaciones Laborales participará activamente en el proceso.

ARTICULO 20:
Si La Municipalidad diera por concluidos los Contratos de Trabajo con sus empleadas(os), de acuerdo con el artículo anterior, o cuando la trabajadora lo acepte, las(os) trabajadoras(es) sin ninguna clase de excepción, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Tal indemnización se satisfará al momento de la finalización del contrato de trabajo, según el promedio de sueldos devengados durante los últimos seis meses.

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.

ARTICULO 21:
Tendrán también derecho a la indemnización de que habla el artículo anterior, todas(os) las(os) trabajadoras(es) que por cualquier circunstancia tengan que retirarse de sus funciones después de haberle servido a la Administración Pública por más de 20 años y su edad sea de 60 años o más.

Tendrán derecho a la misma indemnización, quienes no teniendo los veinte años de servicio ni los 60 años de edad, deban retirarse por causas no atribuibles a voluntad de la(el) trabajadora(r), como son la enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes, así como consecuencia de hostigamiento sexual o psicológico.

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

Las personas trabajadoras que renuncien a su empleo tendrán derecho a un auxilio de cesantía en los términos establecidos por el artículo 29 del Código de Trabajo con un tope máximo de 20 años según la antigüedad efectivamente laborada.

Los funcionarios que se acojan al Régimen de Pensión tendrán derecho a una

indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido.

ARTICULO 22:
La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de aquellos trabajadores que cesaron en sus funciones en un período no mayor de treinta días hábiles, después de cesar en sus funciones.

Las(os) trabajadoras(es), dentro de cada campo laboral, se comprometen a cubrir el trabajo de aquellas(os) empleadas(os) que caigan dentro de la protección del artículo anterior, por el tiempo necesario para cubrir el valor de la indemnización, quedando a juicio la Municipalidad llenar las vacantes en ese período si lo considera imprescindible.

CAPÍTULO IV
DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 23:
A efecto de mantener el normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo y la negociación constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales, que será un órgano paritario obrero-patronal, con representantes de la Municipalidad y de la ANEP y APROTEMUNI, que será integrada por seis miembros propietarios y tres suplentes, distribuidos de la siguiente manera: tres miembros propietarios y un suplente por parte de la Municipalidad, dos miembros propietarios y un suplente por parte de la ANEP y un propietario y un suplente por parte de APROTEMUNI.

a) El quórum se formará con la mitad más uno del total de los miembros. La asistencia de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales será obligatoria.
b) La Junta quedará integrada 15 días después de la firma de esta Convención Colectiva y sesionará ordinariamente una vez al mes en la Municipalidad y extraordinariamente cuando el Presidente o cuatro miembros lo convoquen. Para que dichas sesiones puedan tomar acuerdos válidos deberá convocarse 24 horas antes y remitirse la información respectiva.
c) Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales serán nombrados directamente por ANEP, APROTEMUNI, y por la Municipalidad y durarán en sus cargos dos año, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quién los haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de dos asesores, cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente. Las personas nombradas deben gozar de capacitación o recibir capacitación en las materias pertinentes.
d) La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de un año. Cuando la presidencia corresponda a la parte sindical, esta corresponderá en un período a ANEP, y en el siguiente a APROTEMUNI. El Presidente se elegirá por la parte que corresponda, durante la primera sesión del período. El primer período de Presidencia la designación se hará por acuerdo en el propio seno de la Junta. La presidencia dirigirá los debates, convocará a sesiones extraordinarias y firmará a nombre de la Junta lo correspondiente. La presidencia no tendrá voto de calidad. La vicepresidencia le corresponderá a la parte que no ostente la presidencia y entrará en funciones en ausencia temporal o permanente de la presidencia.
e) La Municipalidad facilitará los medios necesarios para que la Junta de Relaciones Laborales pueda investigar en el terreno de los hechos, de las diferencias que con motivo de las relaciones laborales se suscitan o puedan suscitarse en la Municipalidad;

f) Las sesiones se realizarán en horas hábiles de labores, para lo cual la Municipalidad deberá garantizar todas las facilidades que sean necesarias a sus integrantes para el logro de los objetivos de la Junta, así como a cualquier otra persona trabajadora que deba asistir a sus sesiones.
g) La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará la Municipalidad, para lo cual dotará de un espacio físico, privado para la realización de las tareas propias de la Junta. Así mismo la Municipalidad proporcionará los recursos materiales que sean necesarios para su funcionamiento. Excepcionalmente podrá sesionar en lugar distinto cuando sea estrictamente necesario.
h) La Junta sesionará una sesión ordinaria al mes y un máximo de cuatro extraordinarias por mes.
i) Las reuniones serán convocadas con no menos de veinticuatro horas de anticipación.
j) De las sesiones de la Junta se llevarán actas, las cuales deberán ser firmadas por la Presidencia y el Secretario (a) y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes. Las actas serán levantadas por el secretario (a) y serán enviadas a sus miembros, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otras cosas:
   i. Asistencia de los miembros
   ii. Orden del día
   iii. Temas tratados
   iv. Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas
   v. Votos salvados cuando existieren
   vi. Cualquier otro que se estime necesario indicar
k) La Junta emitirá en un plazo de 60 días naturales, después de la firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones para recurrir ante ella, el cual solamente podrá ser modificado por la mayoría calificada de dos terceras partes de sus integrantes.

ARTICULO 24:
La Junta de Relaciones Laborales conocerá de todas las situaciones que les sean sometidas y que se originen en las relaciones de empleo, la organización del trabajo y la Salud Ocupacional. Fundamentalmente tendrá una función social y una función legal.

ARTICULO 25:
La Junta de Relaciones Laborales, tendrá los siguientes cometidos en su función social:

a) Promoverá espacios para la sana recreación de sus empleados (as) y sus familias; Promoverá la designación de un área específica de recreación dentro de las instalaciones de la Municipalidad, para el disfrute de los (as) trabajadores (as).
b) Buscará el financiamiento para los distintos equipos deportivos o culturales que se formen en la institución, uso de espacios que permitan a los (as) trabajadores (as) contar con medios adecuados para la práctica del deporte o actividad cultural, brindándoles el equipo adecuado;
c) Propiciará la formación de todo tipo de Cooperativas u otras formas de economía social que consideran necesarias para el mejoramiento económico-social de los trabajadores de la Municipalidad.
a) Procurará desarrollar o coordinar con proyectos tendientes a dotar a los (as) empleados (as) municipales de centros vacacionales a fin de que disfruten conjuntamente con sus familias de un merecido descanso.
d) Propiciará proyectos tendientes que permitan a los trabajadores acceso a planes de vivienda propia.

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

ARTICULO 26:
La Junta de Relaciones Laborales en su función legal tendrá una intervención resolutoria o recomendativa de acuerdo a la materia que conozca, de la siguiente forma:

a) Resolutoria: la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter resolutivo y de acatamiento obligatorio para la Municipalidad, cuando conozca despidos acordados por la Municipalidad en aplicación de despidos con responsabilidad patronal por procesos de reestructuración, así como de procedimientos en materia no disciplinaria. Los acuerdos adoptados válidamente en estas materias serán de acatamiento vinculante para las partes, por lo que podrán demandar su cumplimiento administrativa y judicialmente.
b) Recomendativa: la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter recomendativa, cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de los trabajadores.

ARTICULO 27:
El procedimiento en materia no disciplinaria será el siguiente:

a) Las personas interesadas deberán gestionar por escrito, fundamentando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando así lo decida la Junta, podrá solicitar la presencia del trabajador (a) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la Municipalidad toda la información necesaria para resolver el asunto puesto a su conocimiento.
b) Podrá conocer la Junta de los reclamos que formulen los (as) trabajadores (as) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo; de los resultados de los concursos internos; sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para los trabajadores; de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones en caso de que existieran;
c) También podrá conocer de las acciones relacionadas con el régimen personal, que modifiquen el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador.
d) Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de los trabajadores, para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.
e) También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado de trabajo aunque no impliquen la comisión de una falta. La Junta conocerá las propuestas de mejoramiento de los servicios y la organización que sean planteados por las partes de la Convención. En todos estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y los trabajadores;
f) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Municipalidad o la ANEP, le sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico.
g) Durante la tramitación de estos procedimientos, todas las resoluciones que analice quedarán suspendidos en cuanto a su aplicación.
h) En todos los anteriores supuestos la intervención deberá producirse antes de que el asunto llegue a conocimiento del Concejo Municipal por medio de un recurso de apelación.
i) La Junta de Relaciones Laborales divulgará la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así también la ley sobre la igualdad social de la mujer,

así como otras leyes y pronunciamientos de interés para los trabajadores.

ARTICULO 28:
El procedimiento en materia disciplinaria se regirá por las siguientes disposiciones:

a) En materia disciplinaria, la Junta procurará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de conflictos, antes que la imposición de una sanción.
b) La Junta de Relaciones Laborales dentro de sus facultades y atribuciones deberá conocer de toda sanción disciplinaria, inclusive el despido, que se pretenda aplicar a los trabajadores de la Municipalidad, a excepción de las amonestaciones verbales o escritas. Tampoco conocerá de la materia disciplinaria referida al Alcalde.
c) Para tal efecto garantizará la Junta de Relaciones Laborales el debido proceso a saber: La Municipalidad deberá notificar al trabajador (a) de la intención de sanción o despido, el (la) cual contará con una audiencia de cinco días para presentar su descargo ante la Junta de Relaciones Laborales. Esta estará a cargo del debido proceso, en el cual se conocerá, analizará y recomendará toda propuesta de sanción disciplinaria. La evacuación de la prueba se hará ante la Junta de Relaciones Laborales. Recibidas las pruebas del trabajador y completado el expediente, la Junta de Relaciones Laborales rendirá un informe y de previo al dictado de la resolución final por la Municipalidad, recomendará lo que estime pertinente en un término no mayor de ocho días hábiles. Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios, suspensiones o despidos que se hagan de su conocimiento tendrán carácter recomendativo por simple mayoría.
d) Cuando se comunique a un (a) trabajador (a) el propósito de despido, la Municipalidad le concederá un día de permiso con goce de salario, para la preparación de su descargo. Si la Junta de Relaciones Laborales lo tuviere a bien, instará al Alcalde para que otorgue un día más al trabajador para buscar las pruebas que sean necesarias para su defensa.
e) Se deberá garantizar el derecho a la defensa. para lo cual se brindarán la oportunidad y los plazos requeridos para preparar la alegación, el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate, el derecho a ser oída(o), la oportunidad de la(el) interesada(o) para presentar sus argumentos, el derecho a la audiencia, a producir pruebas pertinentes y, en caso de la testimonial, a repreguntar a las(os) testigas(os), el cumplimiento de la fundamentación y motivación de los actos administrativos.
f) La (el) trabajadora(r) podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), o por una (un) dirigente sindical de su elección.
g) Las resoluciones interlocutorias que tome la Junta de Relaciones Laborales al respecto serán de cumplimiento obligatorio para las partes y deberán ser notificadas a los trabajadores para los efectos consiguientes.
h) En materia de sanciones disciplinarias y despidos, la Junta deberá resolver en un plazo máximo de quince días hábiles. De agotarse el mencionado plazo sin existir resolución final, la Junta cesará su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que en tal caso se interrumpa el plazo de prescripción establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo.
i) Sobre las resoluciones que emita la Junta en materia disciplinaria y de despidos no cabrá recurso administrativo alguno.
j) En caso de empate en la Junta de Relaciones Laborales sobre un despido, el asunto podrá someterse en arbitraje vinculante ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si existiere

anuencia de la persona trabajadora investigada y de la Municipalidad. De no existir acuerdo de acudir al arbitraje, la Municipalidad resolverá lo que corresponda.

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

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

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

CAPÍTULO V
DEL ACOSO LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 29:
Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso laboral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sean sumamente sutil en un primer momento y abiertamente agresiva en un segundo momento, por medio de actos que considerados aisladamente pueden tener una significación jurídica marginal, pero que atenten contra la dignidad o integridad psíquica o física de la persona ofendida, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la persona ofendida.

ARTICULO 30:
Entre otras, son manifestaciones del hostigamiento laboral o psicológico las siguientes:

a) Manipulación de la comunicación: reducción o limitación de la comunicación, deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.

b) Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la persona ofendida en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.

c) Descrédito: destrucción de la reputación de la persona ofendida, por medio de rumores, falsedades, alusiones ofensivas a su persona o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito frente al resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.

d) Impedir o dificultar el trabajo: Obstáculos al desarrollo profesional de la persona ofendida, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la persona; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo;

asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.

e) Creación de conflictos de rol: mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la persona ofendida, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores.

ARTICULO 31:
El hostigamiento laboral o psicológico será sancionado como falta grave e implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados.

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

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

ARTICULO 32:
La Junta de Relaciones Laborales deberá desarrollar una política sostenida de prevención del hostigamiento sexual y laboral.

ARTÍCULO 33:
Sobre este particular la Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes responsabilidades:

a) Comunicar en forma escrita a las(os) funcionarias(os) de la Municipalidad de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento sexual y laboral.

b) 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.

c) Brindar asesoría y orientación a las(os) funcionarias(os) de la Municipalidad sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual y laboral en la Municipalidad.

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

ARTICULO 34:
Cuando una persona trabajadora de la Municipalidad lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del hostigamiento sexual o laboral del cual haya sido objeto. La Municipalidad se obliga a brindar todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del hostigamiento sexual o psicológico en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El inicio de un procedimiento disciplinario que investigue la denuncia por hostigamiento sexual o laboral, no excluye el derecho de

las(os) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 35:
El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos, bajo pena de incurrir en falta a los deberes del cargo las personas funcionarias que intervinieren.

ARTÍCULO 36:
La(el) funcionaria(o) que se considere afectado por acoso u hostigamiento sexual, deberá plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, la que levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Dicha Área, en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar de esta al Alcalde, indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar.

ARTÍCULO 37:
El Departamento de Recursos Humanos, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del interesado la reubicación temporal en el instituto, de la (el) funcionaria(o) denunciante o de la (el) denunciada(o). El Alcalde definirá en última instancia.

ARTÍCULO 38:
La persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral u hostigamiento sexual, o haya comparecido como testiga(o) de las partes, no podrá sufrir por ello, perjuicio alguno en su empleo.

ARTÍCULO 39:
La Municipalidad está en la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento 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 40:
La Municipalidad establecerá en un plazo no mayor de dos meses, una comisión bipartita que elabore un Reglamento Específico para casos de Hostigamiento Sexual y Laboral, que entre otros aspectos incluya la prevención de este tipo de riesgo laboral, así como los canales expeditos y adecuados para su atención institucional. Al efecto deberá utilizarse todo instrumento legal que permita el ius variandi, para el alejamiento de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

CAPÍTULO VI
SALUD OCUPACIONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO

ARTICULO 41:
La salud ocupacional se entenderá como una derivación directa de los derechos constitucionales a un ambiente sano y equilibrado, y a la seguridad social establecidos en los artículos 50 y 74 constitucionales respectivamente. En virtud de lo anterior la política de salud ocupacional en la Municipalidad deberá comprender su aspecto laboral propiamente dicho, así como su relación con la política ambiental del cantón. Por tal razón esta política debe incluir al menos los siguientes componentes:

a) La búsqueda de un ambiente sano y ecológicamente equilibrado de la

comunidad, por medio de la participación ciudadana, de trabajadores y habitantes, y la búsqueda de formas adecuadas de manejo de desechos sólidos, aguas residuales, reciclaje y mejoramiento de los estándares sociales y ambientales de la comunidad.

b) La seguridad y la higiene en el trabajo
c) la regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro su salud, seguridad o moral.
d) La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales y las vacaciones.
e) la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años
f) La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
g) La atención médica con visión integral de la salud y perspectiva de género en forma regular a sus funcionarias(os), mediante médica(o) general de empresa y ginecóloga(o), en convenio con la Caja Costarricense del Seguro Social y otras instituciones.
h) El acceso a la jubilación y la protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesional
i) La protección de la maternidad y el parto.
j) La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social del trabajador, así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación.
k) La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral.

ARTICULO 42:
La Municipalidad conformará una Comisión de Salud Ocupacional, que estará integrada por dos representantes de la Municipalidad, uno de los cuales deberá ser un profesional o técnico en la materia y un representante de la Seccional de ANEP y un representante de APROTEMUNI cuyas funciones se encuentran estipuladas en el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 43:
En materia de salud ocupacional:

a) La Municipalidad se compromete a dotar sus instalaciones que usan los trabajadores, de todas las condiciones establecidas por las normas de la Oficina de Seguridad e Higiene de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, incluyendo la construcción de baños para el personal de sanidad.

b) La Municipalidad se compromete a dotar de caseta a los guardas, con los requisitos indispensables, lavamanos, luz eléctrica, una mesa y asiento, así como un lugar seguro para guardar sus pertenencias.

c) La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad, fajas o manillas para que los trabajadores que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentre en circulación.

d) La Municipalidad se obliga a mantener avisos de seguridad apropiados para ser colocados en las vías públicas, donde los trabajadores se encuentren ejecutado obras.

e) La Municipalidad instalará en los centros de trabajo, así como en cada vehículo municipal, un botiquín, haciéndose responsable de él, el conductor de cada vehículo.

f) La Municipalidad instalará un botiquín en el Palacio Municipal, El Cabildo, Biblioteca, Plantel Municipal, Vertedero, Mercado Municipal y el lugar de ensayo de la Banda Municipal.

TRANSITORIO: para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los incisos a y b anteriores, se acuerda un plazo máximo de 4 meses para su cumplimiento.

ARTÍCULO 44:
La Municipalidad les proporcionará en forma gratuita y sin costo alguno para los trabajadores los implementos que más adelante se indican, los cuales serán de óptima calidad y de uso obligatorio. Para garantizar su calidad y la satisfacción de las necesidades efectivas de las personas trabajadoras, la Junta de Relaciones Laborales participará en el proceso de definición de las características y estándares de calidad de estos implementos.

a) TRABAJADORES DE SANIDAD:

Dos uniformes una vez al año, tres pares de botas, dos pares de cuero y uno de hule, una vez al año, en el entendido que estas se entregaran al trabajador de la siguiente forma: el primer par el mes de Enero y el segundo en el mes de Julio. Así mismo se le dará una capa de dos piezas cada dos años.

Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores así como para la seguridad e higiene entregará las siguientes herramientas y equipo de seguridad que a continuación detallamos:

Un casco de seguridad, carretillos, escobones, palas y cualquier otro equipo que necesiten como guantes, etc. Todo esto en buenas condiciones y gratuitamente.

b) GUARDAS MUNICIPALES:

Dos uniformes una vez al año, un par de botas de cuero de cordones, un par de botas de hule de óptica calidad para alternar en verano e invierno, una capa cada dos años y un kepis.

c) CHOFERES:

Dos uniformes una vez al año, un par de botas de cuero. Así mismo, la Municipalidad le entregará en el mes de enero una capa de dos piezas, cada dos años.

Ch) CUADRILLA DE BACHEO:

Para el bacheo de la carpeta asfáltica (encargado de peones, ayudantes y operarios de construcción y mantenimiento) dos uniformes una vez al año, dos pares de botas apropiadas para sus funciones, una capa cada dos años de dos piezas.

Este equipo se dará en forma gratuita. Los uniformes se entregarán con un par de botas en el mes de Enero y el otro par en el mes de Julio; la capa un mes antes de dar inicio el invierno.

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

d) INSPECTORES Y NOTIFICADORES

Dos uniformes una vez al año, dos pares de botas de cuero una vez al año: un par lo entregará la Municipalidad en el mes de Enero y el otro par en el mes de Julio; una capa cada dos años y un paraguas cada año. Así mismo concederá portafolios o similares en caso de necesitarlos.

e) CONSERJES

Dos uniformes adecuados cada año, y dos pares de zapatos.

La Municipalidad deberá cumplir esta obligación en el primer mes del año (Enero) para las categorías de trabajadores que se indican en el presente artículo. La adquisición de los implementos indicados se realizará después de la apertura de las cotizaciones pertinentes, y previo conocimiento por la Junta de Relaciones Laborales de todas las muestras y documentación exigida al proveedor.

Es entendido que los implementos concedidos al trabajador serán de su entera responsabilidad, por lo que está en la obligación de darles uso adecuado, entregar los implementos en buen estado al recibir los nuevos, excepto los uniformes, pantalones, gabachas, vestidos y zapatos.

ARTÍCULO 45:
La Municipalidad se obliga a entregar gratuitamente a los trabajadores que realicen labores correspondientes a trabajo de campo tales como Ambiente, Unidad Técnica de Gestión Vial, Ingeniería, Zona Marítimo Terrestre, Servicios y Mantenimiento, Catastro, Valoración y otros que por sus funciones así lo requieran; equipo especial, tales como guantes, capas, botas de hule, cascos de seguridad, uniformes, mascarillas, equipo especial y similares, así como herramientas adecuadas de óptima calidad para la seguridad e higiene del trabajador. Para lo correspondiente a zapatos de trabajo, se entregará un subsidio igual al 7% del salario base de una Secretaria (o) o su equivalente según la nueva categorización del nuevo manual de puestos.

A los (as) trabajadores (as) administrativos, como secretarias, oficinistas, jefes de departamento, entre otros, dos uniformes adecuados una vez al año en el mes de enero y un subsidio igual al 5% del salario base de una Secretaria de la Municipalidad para compra de zapatos.

Los (as) funcionarios (as) podrán excusarse de presentarse a trabajar con el uniforme completo los días viernes.

ARTÍCULO 46:
A los (as) trabajadores (as) que por condiciones de salud se les prescriba prótesis dentales, aparatos ortopédicos, anteojos y otros servicios médicos especializados, la Municipalidad. Una comisión de bienestar social, integrada de por cuatro personas, dos de la Municipalidad y una de cada sindicato firmante, todas con su respectivo suplente, definirá los requisitos, reglamentos y las ayudas concretas, las cuales podrán cubrir hasta el 100% del valor de la factura. El comité debe definir un monto anual que debe ser presupuestado.

El aporte Municipal se girará a la persona trabajadora previa presentación de los comprobantes médicos y del valor económico de los implementos ordenados.

TRANSITORIO: Este beneficio entrará a regir a partir del año 2011 con un monto total anual de un millón de colones.

CAPÍTULO VII
DE LOS SALARIOS

ARTÍCULO 47:
La municipalidad en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 50, 56 y 57 de la Constitución Política, desarrollará una política de salarios crecientes, que contribuya con una mejor y más justa distribución de la riqueza.

ARTICULO 48:
Todo (a) trabajador (a) tendrá derecho a devengar un salario igual al de los (as) demás trabajadores (as) de igual o similar categoría sin discriminación alguna por razones de sexo, afiliación política, sindical o de otra naturaleza, religión o ideología, orientación sexual, o cualquier otra índole. Quedan a salvo los aumentos que por antigüedad se haya producido.

La base salarial de los trabajadores-as de la Municipalidad, no podrá en ningún momento ser inferior al salario mínimo de la categoría igual o similar al puesto que se ocupe, de conformidad con lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para el Sector Privado.

ARTÍCULO 49:
Los salarios de los trabajadores-as de la Municipalidad, serán aumentados ordinariamente como mínimo en dos ocasiones durante el año: A partir del Primero de enero y del primero de julio. Los aumentos ordinarios de salarios se negociarán en el seno de la Junta de Relaciones Laborales y en ningún caso podrán ser inferiores al incremento del índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadística y Censos, para el semestre anterior, al mes del aumento.

ARTÍCULO 50:
La Municipalidad procurará reconocer en la fijación salarial, no solo la pérdida del valor adquisitivo del salario producida por la inflación ocurrida en el semestre anterior, sino que además deberá reconocer al menos la mitad de la inflación esperada para el semestre posterior a la fijación salarial, de forma que el costo inflacionario esperado sea asumido por partes iguales entre los (as) trabajadores (a) y la Municipalidad.

ARTÍCULO 51:
La Municipalidad incrementará el sistema de los aumentos como reconocimiento a la antigüedad a un 4%, a partir del 1º de enero del 2011. La oficina de presupuesto, definirá el escalonamiento gradual para alcanzar el pago total del 4% establecido en este artículo, a partir de esa fecha, y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

a) Como reconocimiento al tiempo servido en la Institución, la Municipalidad reconocerá a todos sus trabajadores el 4%, sobre el salario base; conforme a su categoría correspondiente por cada año servido.
b) El Departamento de Recursos Humanos, a más tardar 15 días hábiles de firmada la Convención, actualizará la escala salarial incluyendo, todas las categorías de puestos, incremento salarial, salario base en el entendido que el salario base no podrá estar debajo de los decretos de salarios mínimos.
c) El monto correspondiente para dar contenido económico a los derechos reconocidos en los incisos a y b se deberá incluir en el siguiente documento presupuestario que se apruebe en la Municipalidad una vez que se firme la Convención Colectiva.
d) Las personas trabajadoras recibirán en un periodo no mayor a treinta días después de aprobado el Presupuesto por la Contraloría General de la República, la suma que les corresponda de acuerdo a los incisos a) y b) de este artículo.

Adicionalmente se crea un incentivo por desempeño, para la persona trabajadora que cumpla los lineamientos que al efecto se definan en la Junta de Relaciones Laborales y de acuerdo a los resultados de la cartilla de evaluación de desempeño que elaborará el Departamento de Personal. Aquel trabajador que obtenga cinco excelentes en cinco años o muy buenos en ese mismo período, recibirá un incentivo equivalente a 5 o a 3 puntos de carrera administrativa respectivamente.

TRANSITORIO: el monto de este incentivo y su regulación, se establecerá en el reglamento respectivo que elaborará la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 52:
A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, se establecerá un mecanismo por el medio del cual los (as) trabajadores (a) de la Municipalidad recibirán el salario escolar, durante la última semana del mes de enero de cada año. El salario escolar será una retención de un porcentaje del sueldo bruto del trabajador, que la Municipalidad realizará y que será devuelta al trabajador durante la última semana del mes de enero de cada año.

TRANSITORIO: Para dar contenido al salario escolar establecido en el Artículo 52, se establecerá un aumento de sueldo extraordinario, por encima del aumento de salario ordinario que le corresponda al trabajador, por los siguientes porcentajes y períodos:

a) A partir de la vigencia de esta Convención Colectiva y hasta el 31 de diciembre del 2010, ese aumento extraordinario será de un 2%, sobre el aumento ordinario que corresponda para ese semestre;

b) Entre el 1° de enero y el 30 de junio del 2011, ese aumento extraordinario será de un 2%, sobre el aumento ordinario que corresponda para ese semestre;

c) Entre el 1° de julio y el 31 de diciembre del 2011, ese aumento extraordinario será de un 2%, sobre el aumento ordinario que corresponda para ese semestre;

d) Entre el 1° de enero y el 30 de junio del 2012, ese aumento extraordinario será de un 2,19%, sobre el aumento ordinario que corresponda para ese semestre.

ARTÍCULO 53:
Los reajustes de salario que por revisión y recalificación de puestos se realicen deberán de ser consultados a la Junta de Relaciones Laborales y no serán incompatibles con los aumentos generales que se negocien con los Sindicatos signatarios de esta Convención.

ARTÍCULO 54:
Ningún trabajador (a) será requerido (a) para desempeñar labores que impliquen rebaja de su categoría o de su salario. Cuando por razones físicas o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud; la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin demérito de su salario y de todos los derechos que le asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará las prestaciones legales.

La Municipalidad se compromete a reconocer al trabajador que sustituya a otro de mayor jerarquía, el salario correspondiente al trabajador sustituido. Además en caso de recargo de funciones pagará el reajuste necesario hasta completar el salario del trabajador sustituido.

ARTÍCULO 55:
La Municipalidad se compromete a establecer una póliza colectiva de vida para todos sus trabajadores (as).

ARTÍCULO 56:
Los montos correspondientes a incapacidades de la Caja Costarricense del Seguro Social o Instituto Nacional de Seguros, serán pagados directamente por la Municipalidad, asegurándose que los trabajadores (as) siempre reciban el salario completo y a su debido tiempo. Dichos montos lo cobrará la Municipalidad a la Caja o al I.N.S. mediante el sistema directo llamado CAJA-Patrono. En caso de diferencia a cubrir, por cuanto la Institución Aseguradora paga con base en el último salario devengado, esta será pagada por la Municipalidad, garantizándose que el salario sea devengado en un ciento por ciento, en concordancia con el párrafo anterior.

CAPITULO VIII
DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

ARTÍCULO 57:
Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución que garantice una adecuada regulación de reclutamiento y selección de personal. Para tal efecto la Municipalidad procederá a elaborar un reglamento, que normará lo relativo a la carrera administrativa, en un término de sesenta días hábiles después de entrar en vigencia esta Convención.

Dentro del espíritu de mutua cooperación que anima la presente Convención Colectiva, ANEP brindará a la Municipalidad su más amplia cooperación en la tarea de hacer de la carrera administrativa de la Institución un instrumento que, además de garantizar la estabilidad del personal, sirva para desarrollar un alto espíritu de servicio entre el personal y fomente la unidad de todas(os) las(os) empleadas(os) en función de la promoción y tutela de los derechos de las mujeres, para contribuir con la construcción de una sociedad justa e igualitaria, que garantice la equidad de género.

ARTÍCULO 58:
Dentro de éste sistema para llenar una plaza vacante en propiedad, deberá realizarse un concurso interno entre los trabajadores (as) municipales, pudiendo dar preferencia para su nombramiento, en igualdad de condiciones, a las personas que hayan servido con buenas calificaciones de desempeño con anterioridad a la Municipalidad respecto de quienes no estén en ese caso, tal y como lo establece el artículo 69, inciso b del Código de Trabajo, siempre que reúna los requisitos requeridos en el Manual de Puestos.

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

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

ARTÍCULO 59:
En caso de inopia dentro de la Municipalidad o si no hubiera interés en ningún empleado (a) en concursar, la Municipalidad podrá sacar a concurso externo la plaza vacante, la cual se llenará de conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad. La inopia solo podrá determinarse luego de realizado el concurso interno.

ARTÍCULO 60:
El Sistema de selección que se establezca deberá tomar en cuenta al menos los siguientes aspectos: estudios, experiencia específica, entrevista, antigüedad en la Institución y la calificación de servicio.

ARTÍCULO 61:
La Municipalidad garantizará a las personas con discapacidad el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Asimismo garantizará el principio de no discriminación en el empleo por condiciones étnicas, religiosas, políticas o cualquier otra condición.

ARTÍCULO 62:
Cuando la Municipalidad saque a concurso una plaza lo hará del conocimiento de los trabajadores municipales, mediante circular con al menos quince días hábiles de anticipación al concurso.

ARTÍCULO 63:
La Municipalidad mantendrá una lista de las plazas elegibles al día. Además entregará una copia actualizada a la Junta de Relaciones laborales, a la ANEP y a APROTEMUNI cuando estas organizaciones lo soliciten.

ARTICULO 64:
La Municipalidad garantizará el cumplimiento de la carrera administrativa, para lo cual el Departamento de Recursos Humanos elaborará el mecanismo de evaluación del desempeño y definirá los factores que lo conforman. Dicho mecanismo será de conocimiento de los Sindicatos firmantes de esta convención y de la Junta de Relaciones Laborales para las respectivas observaciones y recomendaciones. Además deberá preparar y distribuir en forma oportuna el material correspondiente.

Para el adecuado cumplimiento de la carrera administrativa y para procurar la calidad y la oportunidad de los servicios públicos que brinda la Municipalidad, los (as) empleados (as) tendrán derecho a:

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

actuación o se le acusare de cometer faltas.

h) Las(os) funcionarias(os) tienen el derecho a la aplicación del debido proceso.

ARTÍCULO 65:
La Municipalidad garantizará a todos (as) los (as) funcionarios (as) administrativos y operativos, el derecho a la capacitación y formación como forma de contribuir, mantener o mejorar la productividad, la calificación de la mano de obra, la estabilidad en el trabajo y la calidad de vida de sus trabajadores (as). Para tal efecto la Municipalidad en coordinación con la Junta de Relaciones Laborales garantizará el acceso a cursos, pasantías, seminarios y en general a la educación, por medio de la asignación de becas y otros instrumentos que se promuevan. Para tal efecto:

a) Organizará sistemas de formación fuera de horas de trabajo o durante el trabajo concediendo las licencias con goce de salario que sean necesarias.
b) Asegurará el contenido presupuestario, que sea necesario y posible económicamente para capacitación y becas.
c) En todo caso en que la Municipalidad no tenga la posibilidad de procurar por sí misma la formación, capacitación o el perfeccionamiento de una ocupación determinada gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, institutos de capacitación, universidades, etc.) convenios orientados a elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores, así como con otras instituciones públicas o privadas.

ARTÍCULO 66:
La Municipalidad otorgará una beca a las personas trabajadoras de la Municipalidad cuando reciban capacitación o educación formal, y esto le de un valor agregado a la Municipalidad. Para tal efecto, previamente deberá realizarse una valoración y selección por medio de la Junta de Relaciones Laborales, todo de acuerdo al plan anual de capacitación.

La Municipalidad destinará a tal efecto un mínimo del veinticinco por ciento (25%) del total de becas que anualmente autorice.

El goce de la beca será por el plazo necesario y previa comprobación por calificación del centro de enseñanza, quedando los beneficios sujetos a reglamento que se dicten sobre la materia.

ARTÍCULO 67:
El departamento de recursos humanos estará obligado a establecer un Plan anual de capacitación y formación para cada oficio, formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos existentes, de las necesidades de cada departamento y la política de salud ocupacional, teniendo en cuenta las trasformaciones previstas o deseadas en la Municipalidad, las necesidades determinadas y la unidad y continuidad de los procesos formativos. Este plan deberá ser presentado a la Administración en el mes de mayo de cada año. Las jefaturas de los diferentes departamentos, so pena de las responsabilidades disciplinarias por cualquier omisión, presentarán sus necesidades de capacitación a más tardar el mes marzo.

a) El Plan de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento.

b) Las partes convienen en determinar oportunamente y mediante la Junta de Relaciones laborales, en los casos en que así le requieren el otorgamiento de licencias de estudio y de becas, sin desatender el servicio público.

CAPITULO IX
DE LAS VACACIONES, JORNADAS Y LICENCIAS

ARTICULO 68:
Las trabajadoras y trabajadores de la Municipalidad que tengan un tiempo de servicio de uno a cuatro años once meses, tendrán derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones; de cinco años a nueve años once meses, disfrutarán de 22 días hábiles; de 10 años en adelante tendrán derecho a 30 días hábiles. Después de los 15 días las(os) trabajadoras(es) de común acuerdo con la administración podrán compensar el resto de las vacaciones.

La Municipalidad otorgará colectivamente a sus empleados vacaciones durante la última semana del año.

Adicionalmente a lo establecido en el párrafo primero del presente artículo, las personas que trabajen en labores de que impliquen peligrosidad y un desgaste importante de su salud como los guardas, trabajadores de aseo de vías, recolección, parques y ornato tendrán derecho a una semana adicional por concepto de vacaciones profilácticas y de un incentivo económico por peligrosidad equivalente al 5% al salario base.

ARTICULO 69:
La Municipalidad reconocerá a las(os) funcionarias(os) que hayan laborado en forma interina o en propiedad en otras instituciones del Sector Público, los años servidos para determinar el número de días de vacaciones a que tienen derecho.

ARTICULO 70:
La jornada de los trabajadores (as) que laboran dentro del Palacio Municipal, será de las siete a las dieciséis horas de lunes a viernes, con una hora para almorzar. La de los trabajadores de las cuadrillas (peones, obreros, choferes), será de las seis horas a las quince horas con treinta minutos de lunes a viernes, con una hora para almorzar.

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

En el caso de que un guarda municipal, no sea relevado de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar por otra jornada éste será remunerado, a tiempo y medio adicional.

ARTICULO 71:

La Municipalidad concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Ocho días naturales por matrimonio.
b) Diez días hábiles por el fallecimiento de la (el) cónyuge o compañera(o) hija(o), sus padres y hermanas(os), abuelas(os) y entenados.
c) Por muerte de cualquier otro pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad un día natural para asistir al sepelio.
d) Ocho días con motivo de presentación de Trabajos finales de Graduación.
e) Ocho días para prepararse para las pruebas de Bachiller del Ministerio de Educación Pública.
f) Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida ineludiblemente con el horario del trabajo de la institución, todo a criterio de la jefatura inmediata. 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.

g) En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales como inundación, terremoto, derrumbe, o incendio, que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda de la funcionaria(o), cinco días hábiles, prorrogables por un lapso igual dependiendo de la situación y a criterio de la jefatura inmediata. En tales casos la Municipalidad colaborará con ayudas económicas o materiales a los perjudicados. La determinación del tipo de ayuda requerida será determinada previo estudio realizado por la Junta de Relaciones laborales.
h) Contarán con el permiso respectivo las(os) funcionarias(os) que tengan que realizar o participar en trámites judiciales.
i) Se otorgará asueto remunerado para el día del Patrono.
   1. Para renovar sus licencias los conductores de vehículos gozarán de un día de permiso con goce de salario.

ARTICULO 72:
En atención a la necesidad de hacer compatible el trabajo con la existencia de la doble jornada derivada de la atención del trabajo reproductivo, también se concederá licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Quince días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).
b) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave de los parientes citados en el inciso b) de este artículo, para lo cual deberá aprobar el respectivo dictamen médico. El permiso regirá desde el momento que se requiera.
c) 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. Un día para atender citas médicas de sus hijos-as, personas adultas mayores a su cuidado, o personas con discapacidad a su cargo, los cuales se otorgarán sujeto a la comprobación previa o posterior a la cita, y se otorgarán tantas veces como sean necesarias a criterio de la Caja o entidad competente.
d) 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.
e) Un día para atender citas escolares o colegiales de sus hijos-as, los cuales se otorgarán sujeto a la comprobación previa o posterior a la cita, y se otorgarán tantas veces como sean necesarias a criterio de la institución educativa correspondiente.
f) Dos días hábiles como máximo cada dos años, a la trabajadora que cambie de domicilio.
g) Las(os) funcionarias(os) podrán acogerse a la Ley N° 7756, publicada en La Gaceta Nº 56 del 20 de marzo de 1998, "Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal cumpliendo con el procedimiento establecido.
h) Un día, por motivo de graduaciones educativas de los parientes citados en el inciso b) del artículo 71.

ARTÍCULO 73:
Las funcionarias embarazadas gozarán obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Asimismo, podrán disponer de una hora diaria, continua o fraccionada, destinada a la lactancia, previo acuerdo con su superior inmediato. Este permiso, que es con goce de salario, será de tres meses como período mínimo después de la incapacidad de maternidad, podrá prorrogarse por un término igual. Para tales efectos la interesada deberá presentar el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o de un médico particular, en el que conste que está amamantando a su hija(o). En casos

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

ARTICULO 74:
La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario a las(os) trabajadoras(es) que ocupen puestos de elección popular en municipalidades, Asamblea Legislativa, u otros cargos públicos, por el tiempo que dure su gestión. Se concederán permisos sin goce de salario hasta por dos años a instancia de un gobiemo extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del (la) cónyuge de una becaria(o) que deba acompañarla(o) en su viaje al exterior. Estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que les dieron origen. Queda a criterio de la Alcaldía Municipal el conceder dicha licencia sin goce de salario hasta por dos años, siempre que exista solicitud expresa de la persona trabajadora.

CAPITULO X
DEL MANEJO DE VEHÍCULOS

ARTICULO 75:
La Municipalidad de ninguna manera obligará a sus trabajadoras(es) a pagar daños ocasionados a sus vehículos o bienes muebles o inmuebles, hasta tanto no sea debidamente comprobada la culpabilidad de la trabajadora o el trabajador, previa investigación hecha por el Departamento de Recursos Humanos, autoridades externas competentes si fuere del caso y haberse agotado el debido proceso ante la Junta de Relaciones Laborales.

ARTICULO 76:
La Municipalidad se obliga a defender en forma diligente e inmediata y por su cuenta a través de su Asesoría Legal, a todos las(os) trabajadoras(es) que conduzcan vehículos propiedad de la institución, en caso de accidentes que ocurran a la (el) trabajadora(r), o a sus ocupantes, siempre que no se deba a negligencia, falta o delito de cualquier índole a juicio de las autoridades competentes, siempre que así lo solicitare la (el) funcionaria(o).

ARTICULO 77:
La (el) trabajadora(r) no será obligada(o) a operar o viajar en vehículos de la Municipalidad o facilitados a la institución, que tengan desperfectos que pongan en peligro la vida de las(os) funcionarias(os) o de terceros. Igual facultad les asiste cuando los vehículos no cuenten con los seguros obligatorios al día.

ARTICULO 78:
La municipalidad pagará a los conductores de vehículos automotores y operadores de maquinaria y equipo pesado, los gastos por concepto de renovación de licencias para conducir, requeridas por ellas para el desempeño de sus funciones.

La municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de

accidentes de tránsito, en cuya ocurrencia no medió descuido, imprudencia y responsabilidades comprobada, atribuibles al trabajador.

En los casos en que el accidente fuese a consecuencia de descuido, imprudencia debidamente comprobados del trabajador será responsable de pagar dicho deducible, para lo cual la Municipalidad podrá hacer las deducciones correspondientes del salario, de acuerdo a las condiciones económicas del trabajador.

La Municipalidad se compromete a pagar las multas que se le impongan a los conductores de vehículos automotores y operadores de maquinaria y equipo pesado por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a los choferes.

Transitorio: La Municipalidad se compromete a crear, en un período de 90 días naturales, un Reglamento de Vehículos.

CAPITULO XI
DEL TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO DURANTE LA JORNADA LABORAL

ARTICULO 79:
La Municipalidad transportará por su cuenta a los trabajadores que laboran a una distancia mayor de dos kilómetros (2 km.) del lugar de entrada y salida a trabajador que por razones de su labor, tenga que salir fuera del perímetro del Cantón. El medio que para ello se emplee deberá estar acondicionado de manera que ofrezca a éstos, un mínimo de seguridad y protección de la lluvia, el polvo y otros elementos.

ARTICULO 80:
A los trabajadores se les reconocerán los viáticos correspondientes (transporte, alimentación y alojamiento), según lo establecido por la Contraloría General de la República.

CAPITULO XII
DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 81:
Por datos personales debe entenderse toda aquella información personal del trabajador (a) que se encuentre a disposición de la Municipalidad y que se utilice por parte de ésta para fines propios de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 82:
El tratamiento de datos personales de los (as) trabajadores (as) de la Municipalidad deberá efectuarse de manera lícita y 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 acopiados.

ARTÍCULO 83:
El tratamiento de datos personales no deberá utilizarse para fines discriminatorios de ningún tipo, ni para actos de persecución laboral.

ARTÍCULO 84:
La Municipalidad no deberá recabar datos personales que se refieran a:

a) La vida sexual del trabajador (a);

b) Las ideas políticas, religiosas o de otro tipo del trabajador (a);
c) Filiación sindical, excepto para los fines propios de la actividad sindical.

ARTÍCULO 85:
Cuando los trabajadores (as) sean objeto de medidas de vigilancia para verificar su rendimiento, deberán ser informados con anticipación sobre la justificación de tales medidas, el modo de ejecución, los métodos y técnicas a utilizar, y recibir indicación de la finalidad perseguida. Estos mecanismos solo se podrán utilizar para efectos disciplinarios, sin informar previamente a los trabajadores (as), únicamente si existe una investigación preliminar que justifique su utilización por un período de tiempo no mayor a tres meses. Concluido ese período sin haber obtenido ninguna evidencia relevante para la comprobación de la falta investigada, deberá suspenderse definitivamente la utilización del sistema de vigilancia. En ningún caso estas medidas de vigilancia podrán violentar el derecho a la intimidad de los (as) trabajadores (as).

ARTÍCULO 86:
Los datos personales no deberán comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de los (as) trabajadores (as), 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 del trabajador (a).

ARTÍCULO 87:
Los (as) trabajadores (as) 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 88:
La Municipalidad deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación ilícitos y/o no utilizados.

ARTICULO 89:
La Municipalidad, para lo no regulado en este capítulo, se compromete a aplicar el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo de mil novecientos noventa y seis.

CAPÍTULO XIII
OTROS DERECHOS

ARTICULO 90:
Ningún trabajador podrá ser trasladado de una cuadrilla o de una actividad a otra; sin embargo cuando ocurran desperfectos en vehículos y equipo y tengan que ser detenidos por razones de mantenimiento o por causas de fuerza mayor o caso fortuito, o que por otras circunstancias no sea posible que el trabajador pueda realizar las labores habituales, previo su consentimiento y sin disminución de su salario, podrá ser destinado a la prestación de otros servicios propios de la Municipalidad que sean compatibles con sus condiciones físicas y aptitudes, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo.

ARTICULO 91:
La Municipalidad reconoce a sus trabajadoras(es) el pago único de doscientos mil colones (200.000,00) para gastos de entierro en caso de muerte de la pareja, las(os)

hijas(os) menores, el padre o la madre y entenados que dependan del núcleo familiar cuando éstos últimos dependan económicamente de la trabajadora o del trabajador.

En caso de que en La Municipalidad laboren más de una (un) trabajadora(r) con igual derecho al mismo beneficio, este será pagado una sola vez a aquella (aquel) que demuestre haber efectuado los gastos del funeral, aportando la documentación del caso.

Cuando fuere una trabajadora al servicio de la Municipalidad quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral recibirán la cantidad de doscientos mil colones (200.000,00. Los montos anteriormente señalados serán aumentados anualmente conforme la variación del Indice de Precios al Consumidor elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

ARTICULO 92:
Se crea el día de la (el) funcionaria(o) de la Municipalidad de Nicoya. Se celebrará el 31 de agosto de cada año, el cual deberá incluirse dentro de la partida presupuestaria correspondiente.

CAPITULO XIV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 93:
Los términos de este Convenio no serán interpretados en perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas producto de negociaciones individuales o colectivas celebradas con anterioridad a su firma, de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, o las disposiciones contenidas en el Código de trabajo y Código Municipal.

ARTÍCULO 94:
El presente Convenio rige a partir del primero de mayo del 2010 y tendrá una vigencia de dos años y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden.

Treinta días antes de su vencimiento cualquiera de las partes podrá solicitar su renegociación total o parcial, en cuyo caso el presente instrumento se mantendrá vigente por el tiempo necesario para la renegociación, luego del cual el nuevo instrumento sustituirá al presente.

ARTÍCULO 95:
La Municipalidad, la ANEP y APROTEMUNI a través de la junta de Relaciones laborales, podrán proponer al Concejo Municipal, revisiones parciales a cualquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos como adendum a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

ARTÍCULO 96:
Si la presente convención fuere denunciada conforme a la ley, los derechos normativos se incorporarán a los contratos individuales de trabajo existentes al momento de la denuncia.

ARTICULO 97:
El incumplimiento de la presente convención colectiva cuando implique una afectación

colectiva para los trabajadores, les facultará a declararse en huelga legal, previo agotamiento de una fase de conciliación interna que involucre a la Junta de Relaciones Laborales y al Concejo Municipal, y una conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que involucre el Despacho de la Alcaldía.

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Nicoya, a los 29 días del mes de abril del 2.010.

Firman,

Lic. Luis Eduardo Gutiérrez Rosales
Alcalde Municipal

Dra. Mary Luz Gómez Duarte
Presidenta Municipal

Sr. Albino Vargas Barrantes
Secretario General ANEP

Sr. Carlos Luis Jiménez Jiménez
Presidente Seccional ANEP - Nicoya

Lic. Miguel Angel Guillen Elizondo
Secretario General APROTEMUNI