



ALCANCE N° 94 A LA GACETA N° 88

Año CXLII

San José, Costa Rica, miércoles 22 de abril del 2020

96 páginas

PODER LEGISLATIVO PROYECTOS DOCUMENTOS VARIOS TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS INSTITUTO COSTARRICENSE DE PESCA Y ACUICULTURA NOTIFICACIONES PODER JUDICIAL

DOCUMENTOS VARIOS

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENCIÓN COLECTIVA DE

TRABAJO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS Y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES

(SITRAMUSCA)

PREÁMBULO

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

CAPITULO I

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Artículo N° 1:

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

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

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

Artículo N° 2:

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

Artículo N° 3:

La Municipalidad reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Carlos (SITRAMUSCA), como la agrupación representante y titular de los trabajadores, comprometiéndose la Municipalidad a tratar con él todos los asuntos de carácter laboral, social, económico, cultural, disciplinario y conflictivo que se susciten o puedan suscitarse en el desempeño de la función. Sin perjuicio de que los trabajadores se hagan representar por alguna otra organización sindical.

Artículo N° 4:

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

Artículo N° 5:

La Municipalidad y SITRAMUSCA se comprometen a contestar y atender por escrito, en un término no mayor de diez días hábiles, toda aquella correspondencia relacionada con asuntos laborales, sindicales o conflictivos de carácter económico y social que se remitan entre sí, guardando el orden jerárquico establecido, salvo casos especiales que por acuerdo de ambas partes se requiera un tiempo diferente. Cumplido el plazo aquí estipulado o al que llegaren ambas partes, SITRAMUSCA podrá dar por agotada la vía administrativa y procederá como corresponda.

Artículo N° 6:

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

Artículo N° 7:

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

Artículo N° 8:

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

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

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

Artículo N° 09:

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

Artículo N° 10:

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

Artículo N° 11:

La Municipalidad seguirá otorgando al Sindicato los siguientes beneficios y servicios:

- a) La Municipalidad facilitará a SITRAMUSCA, una oficina exclusiva para la Junta Directiva del Sindicato con el espacio y mobiliario suficiente para ejercer las funciones que le competen.
- b) El uso de equipo de impresión y fotocopiado en los casos que se requiera.
- c) El servicio de transporte dentro y fuera del Cantón de San Carlos en vehículo liviano, con chofer; para actividades Sindicales, previa coordinación con Servicios Generales.

CAPITULO II

PERMISOS CON GOCE Y SIN GOCE DE SALARIO

Artículo N° 12:

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

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

- b) La Municipalidad concederá permiso con goce salarial a los miembros de la Junta Directiva:
 - i) Para que asistan a Reuniones, Capacitaciones, Seminarios o Congresos Sindicales, a los miembros que la Junta Directiva designe.

 - ii) A la Junta Directiva en pleno cuando se trate de recibir a la Federación afiliada.

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

- c) La municipalidad otorgará el permiso con goce de salario a partir de mediodía a sus respectivos trabajadores sindicalizados para que asistan con todo derecho a las Asambleas Generales Ordinarias que serán cada dos años conforme a la normativa legal vigente y las Extraordinarias cuando lo amerite, de conformidad con lo que establece los Convenios de la OIT N° 87, 98 y 135. El Sindicato comunicará por escrito con al menos quince días hábiles de antelación a la Administración las convocatorias a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias. Para lo cual deberá el Sindicato coordinar la no suspensión de los servicios básicos y en caso de que una vez notificada la Asamblea y previo a esta o en desarrollo de la misma se suscite un caso de emergencia caso fortuito o desastre natural que requiera la atención de los funcionarios la Asamblea deberá ser suspendida.
- d) Previamente a la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, la Municipalidad concederá diez días de permiso con goce de salario, a la Junta Directiva y la Comisión designada por el sindicato para la negociación de la Convención Colectiva, para la elaboración de una nueva propuesta, los cuales podrán ser utilizados conforme evolucionen las negociaciones y según la necesidad. En caso de que se requiera más tiempo, el sindicato lo solicitará formalmente al Alcalde Municipal.

Artículo N° 13:

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

- a) Por fallecimiento de conyugue o compañeros en unión civil o libre, hijos, padres (naturales o adoptivos), entenados, hermanos, se otorgarán cinco

días de acuerdo al Artículo 144 del Código Municipal, más tres días por beneficio de Convención Colectiva, (ocho días hábiles).

- b) Un día natural, por muerte de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad hasta segundo grado, para asistir al sepelio.
- c) En caso de nupcias del trabajador (a) se otorgarán cinco días de acuerdo al Artículo 144 del Código Municipal, más tres días por beneficio de Convención Colectiva, (ocho días hábiles).
- d) Por nacimiento de un hijo (a) de una trabajadora esta disfrutará de un mes prenatal y tres pos-natales conforme lo establece la ley. En los casos de nacimiento prematuro de hijos vivos el tiempo pre natal no disfrutado se acumulará para el periodo post parto, artículo 95 del Código de Trabajo.
- e) Tratándose de funcionarios varones, tres días hábiles por nacimiento de hijos (as) o por adopción, los que se contarán a partir del día del alumbramiento o de que la conyugue sea dada de alta; debiendo aportar la certificación de nacimiento ante el Departamento de Recursos Humanos conforme lo establece la ley en el artículo 144 del código Municipal.
- f) Derecho a lactancia, la madre tendrá derecho a amamantar a su hijo una hora todos los días indefinidamente. Lo anterior de conformidad con el pronunciamiento DAJ-AE-352-16, así como lo estipulado en el Código de Trabajo y la Ley de Igualdad Real de la Mujer. En tal caso deberá existir un dictamen médico que indique que la madre está amamantando.
- g) Por enfermedad grave que requiera de cuidados directos a padres, hijos menores de edad y conyugue, se dará permiso con goce de salario hasta por quince días hábiles al funcionario Municipal con su debido dictamen

médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, será presentada al Departamento de Recursos Humanos, debiendo informar por escrito al Jefe inmediato.

- h) En los casos de fase terminal, personas con discapacidad y menores de edad gravemente enfermos, se procede como lo indica el instructivo de beneficio para los responsables de pacientes de acuerdo con la Ley N° 7756, Ley N° 8600 y Ley N° 9353.
- i) Para asistir a cita médica el funcionario (a) deberá informarle previamente a su jefatura, posteriormente presentar los comprobantes emitidos por el sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social que justifique el tiempo ausentado.
- j) Para aquellos casos cuya citas sean para hijos (as) menores de edad, personas con discapacidad, adultos que adolezcan de una incapacidad o condición que le imposibilite asistir a dichas citas previa justificación médica de dicha condición se otorgará como máximo al funcionario (a) un día para que asista a dicha cita debiendo aportar también el comprobante de asistencia o atención emitido por el sistema de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- k) Para asistir a cita médica en un centro médico privado el funcionario deberá presentar los comprobantes emitidos por el sistema de salud privado al que asista justificando el tiempo ausentado, para aquellos casos cuya citas sean para hijos (as) menores de edad o personas con discapacidad, o adultos que adolezcan de una incapacidad o condición que le imposibilite asistir a dichas citas, se otorgará como máximo al funcionario (a) un día para que asista a dicha cita, siempre y cuando la especialidad médica que se necesita no se brinde en el cantón o exista otra recomendación escrita de un profesional de la Salud.

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

- m) La Municipalidad otorgará permiso hasta por medio día a todos (as) aquellos (as) choferes para trámites de licencia de conducir; debiendo aportar copia de la licencia emitida.

Artículo N° 14:

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

- b) La Municipalidad concederá a los funcionarios municipales en forma gratuita el acarreo de agregados, en el caso de construcción o mejoras de su vivienda cuando realicen el trámite correspondiente ante SITRAMUSCA, trasladándose la solicitud a la Administración, este beneficio se podrá disfrutar máximo una vez al año.

- c) La Municipalidad concederá en forma gratuita el derecho de inhumación por defunción en el Cementerio Municipal, para sus funcionarios, cónyuges, hijos y padres.

- d) La Municipalidad exonerará del pago del permiso de construcción de vivienda por única vez a sus funcionarios (as) en los siguientes casos:
- i) que devenguen un salario igual o menor de 1,5 de un salario base se exonerará un cien por ciento.
 - ii) Y los salarios superiores a 1,5 de un salario base se exonerará un 50 por ciento.

Artículo N° 15:

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

- a) Hasta por un año, prorrogable por seis meses más, en caso de que algún trabajador sea designado para desempeñar funciones en entidades de gobierno y/o privadas Nacionales o Internacionales.
- b) Hasta por un año, prorrogable por un año más, en caso de que algún trabajador (a) opte por procesos de formación académica dentro o fuera del país que requiera el cien por ciento de su tiempo.
- c) *Hasta por cuatro años, prorrogable por cuatro años más, en caso de un funcionario municipal fuera nombrado en un puesto de elección popular o de confianza.*
- d) Hasta por seis meses, prorrogable por seis meses más, en caso de que algún trabajador presente alguna situación personal y así lo requiera.

Artículo N° 16:

En todos los casos de permisos con o sin goce de salario, el funcionario (a) conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones.

CAPITULO III

SUBSIDIOS Y OTROS BENEFICIOS

Artículo N° 17:

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

- a) Los cálculos para el mismo se harán de acuerdo a la reforma establecida en el Artículo N° 36 del Reglamento del Seguro de Salud.
- b) En caso de incapacidad por el Instituto Nacional de Seguros la Municipalidad cancelará el faltante del salario del trabajador (a) hasta completarlo.

Artículo N° 18:

La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de dos salarios base (salario base del oficinista 1 de la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la Republica) para los funcionarios municipales que por su condición de salud les prescriban las autoridades médicas; prótesis dental, anteojos, aparatos ortopédicos, auriculares, se otorgará un porcentaje de 25% para los funcionarios (as) que

el monto de su factura no exceda los ¢200.000, se otorga un porcentaje de 20% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de ¢201.000 hasta ¢500,000, se otorga un porcentaje de 10% para los funcionarios (as) que el monto de su factura sea de ¢501.000 hasta un máximo de ¢1.000.000 hasta agotar el presupuesto. Lo anterior en el caso de ser ordenados por la Caja Costarricense de Seguro Social e Instituto Nacional de Seguros o la autoridad médica competente. Solamente se otorgará un beneficio por funcionario al año.

Artículo N° 19:

La Municipalidad destinará anualmente en su presupuesto ordinario la suma de siete salarios base para la adquisición de cuadernos escolares para los trabajadores (as) que así lo requieran.

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

Artículo N° 20:

La Municipalidad incluirá dentro de su presupuesto ordinario anual cinco salarios base, para las actividades culturales que realice el Sindicato con sus trabajadores (as), otras municipalidades y otros entes externos con quienes mantengan vínculos sindicales y laborales. La distribución de ese dinero estará bajo la responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales.

Artículo N° 21:

La Municipalidad destinará un monto de dieciséis salarios base para becas mensuales en igualdad de condiciones a los trabajadores (as) que cursen estudios primarios, secundarios o universitarios, para el disfrute del beneficio sería requisito la presentación trimestral de reporte de calificaciones a SITRAMUSCA de no hacerlo se suspenderá el beneficio.

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

CAPITULO IV **JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

Artículo N° 22:

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

Artículo N° 23:

La Junta de Relaciones Laborales se reunirá una vez al mes ordinariamente; y extraordinariamente cuando se considere necesario, los funcionarios que integren esta Junta contarán con el permiso con goce de salario, en dichas reuniones se tratarán aquellos asuntos planteados por las partes mediante exposición escrita que deberán ser entregada a los Miembros de la Junta con no menos de tres días de anticipación. Al final de cada reunión cualquiera de los Miembros puede plantear asuntos a resolver, los cuales podrán ser conocidos en la misma reunión o reservarse para la siguiente sesión.

Artículo N° 24:

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

Artículo N° 25:

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

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

Artículo N° 26:

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

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

Artículo N° 27:

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

Artículo N° 28:

Como garantía de estabilidad laboral de sus trabajadores(as), la Municipalidad no despedirá a ningún trabajador(a) con responsabilidad o sin responsabilidad patronal, sin que haya sido conocido el caso ante la Junta de Relaciones Laborales, y ésta se haya pronunciado al respecto, excepto los puestos de confianza.

Artículo N° 29:

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

Artículo N° 30:

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales haya conocido el caso puesto a su conocimiento y notificada debidamente su recomendación tanto a las autoridades de la Municipalidad de San Carlos como al funcionario, comenzará a correr el plazo establecido en el artículo No. 414 y 415 del Código de Trabajo

para que la sanción sea impuesta. En caso de no procederse según se indica la potestad disciplinaria irremediabilmente estará prescrita.

a) La resolución de la Junta de Relaciones Laborales tendrá carácter recomendativo para las partes. En caso de empate, en las resoluciones de la junta, se resolverá a través del voto de calidad que ostenta la presidencia de dicho órgano colegiado, en un plazo no mayor de treinta días.

b) En el evento de que haya inconformidad con dicha resolución el trabajador podrá presentar su caso ante los Tribunales competentes, de conformidad con el artículo No.150 del Código Municipal.

Artículo N° 31:

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

CAPITULO V **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

Artículo N° 32:

La Municipalidad se compromete a hacer un estudio técnicamente elaborado para establecer la Carrera Administrativa, la cual será negociada con SITRAMUSCA. Por Carrera Administrativa se entenderá un sistema que delimitará la ponderación de parámetros como: antigüedad, eficiencia, esfuerzo

personal, años de servicios, idoneidad y otros valores para efectos de ascensos y otros incentivos en la aplicación de los mismos. Para tal efecto se crearán los manuales respectivos. Este artículo incluye a todos los trabajadores(as) que laboren en la Municipalidad, (profesionales y no profesionales).

- a) Al ocurrir una vacante permanente o temporal, la Municipalidad la llenará, con proceso de ascenso directo e inmediato en la línea jerárquica correspondiente, con los trabajadores(as) que integran la dependencia en que la vacante suceda, preferiblemente en el orden de Sección, Departamento, División. Para ese efecto se tomará en cuenta al trabajador(a) que reúna los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para llenar ese puesto.
- b) De no haber empleado(a) o funcionario(a) capaz de llenar la vacante en la Sección, Departamento o División, se sacará a Concurso Interno.
- c) En el concurso Interno pueden participar todos los trabajadores(as) de la Municipalidad nombrados en propiedad e interinos que cuenten con los requisitos.
- d) Si ningún concursante reuniere los requisitos, se sacará la plaza a Concurso Externo, en él pueden participar cualquier persona que lo desee.
- e) Los concursantes internos y externos para una misma plaza deberán tener los mismos requisitos.
- f) Toda convocatoria a concurso de calificación de elegibles deberá ser divulgada ampliamente por los medios más convenientes, con no menos de 15 días de anticipación, indicando los requisitos característicos del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen si se requiere, así

como la materia a examinar, la fecha comenzará a regir a partir del día en que se envían los concursos. Asimismo, señalará la tabla de ponderación de factores vigentes para el puesto que se trate.

- g) En vacante de puestos profesionales con requisito legal obligatorio de poseer títulos profesionales e incorporación al respectivo Colegio, se nombrarán los que reúnan tales requisitos.
- h) De los distintos concursos y otros mecanismos que elabora el Departamento de Recursos Humanos, se mantendrá un Registro de Elegibles actualizado.
- i) La Municipalidad se compromete a suministrar al Sindicato, copia de los trámites de Concurso y escogencia de los trabajadores(as), así como una copia del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos o cualquier otro Manual atinente y vigente.
- j) En el caso de que la Municipalidad no observe el procedimiento anterior señalado, el nombramiento que haga será absolutamente nulo.

Artículo N° 33:

En caso de vacaciones, incapacidades y permiso temporales, el cargo será ocupado por un trabajador(a) de la misma unidad que reúna los requisitos en la línea jerárquica inmediata inferior; en caso de no existir sustituto en la misma unidad se considerará un colaborador de otra unidad; y deberá la Municipalidad pagar al trabajador(a) sustituto la diferencia sobre el sueldo base entre éste y el titular ausente. No obstante, si el puesto es desempeñado como recargo por un trabajador(a) de la misma categoría, la Municipalidad se compromete a compensarle el esfuerzo con una remuneración porcentual

adicional a la categoría inmediata superior a partir del primer día en que se asume dicho recargo.

Artículo N° 34:

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

Artículo N° 35:

Los reajustes de salario, por razón de revisión o calificación de puestos, así como aquellos otorgados en razón de antigüedad, son independientes de los aumentos generales por costo de vida.

Artículo N° 36:

La Municipalidad se compromete a mantener sistemas y manual de Clasificación y Valoración de Puestos, así como todo lo que a ello esté relacionado, garantizando una revisión al año de los puestos de los empleados (as), su clasificación y valoración. El Manual forma parte del presente Convenio y cualquier modificación al mismo deberá ser previamente entre la Municipalidad y SITRAMUSCA.

Artículo N° 37:

En caso de despidos por reorganización la Municipalidad deberá demostrar de manera clara y concisa que efectivamente existe un plan escrito de reestructuración organizacional y de conocimiento público, ya sea por problemas

económicos o porque está cambiando la estructura y ya no debe de usar esas plazas, para mejorar las condiciones laborales y servicios a otorgar al munícipe.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

Artículo N° 38:

- a) Cuando los colaboradores se expongan a jornadas insalubres de limpieza de acequias, ríos, cloacas y alcantarillas, por disposición de la Administración su jornada será de 6 horas.
- b) El Sindicato de Trabajadores negociará con la Administración el horario de trabajo de los funcionarios municipales. En caso de modificaciones se deberá acordar entre las partes involucradas.
- c) Se les concede el beneficio de no marcar la asistencia a los funcionarios que tienen más de 20 años de laborar en la institución con previa solicitud al Alcalde (sa).

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES, DÍAS FERIADOS Y AGUINALDO

Artículo N° 39:

Las vacaciones de los trabajadores de la municipalidad de San Carlos se fijarán de acuerdo a la siguiente escala, según el Artículo 146 del Código Municipal:

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

- c) De 5 años y 50 semanas a 8 años y 50 semanas de servicios prestados: Veintidós días hábiles.
- d) De 9 años y 50 semanas de servicios prestados: Treinta días hábiles.

Artículo N° 40:

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

Artículo N° 41:

El aguinaldo para todos los empleados será de un 100% y se pagará en la primera quincena del mes de diciembre. El cálculo para este beneficio se tomará en base a lo ganado ordinariamente y extraordinariamente durante el año respectivo o sea el total devengado de diciembre a noviembre dividido entre doce, o bien proporcional, según el tiempo laborado.

Así mismo la Municipalidad cancelará a sus trabajadores (as) en los primeros 15 días del mes de enero el rubro por concepto de salario escolar acumulado durante el período anterior, siendo este un derecho consistente en un porcentaje sobre el salario nominal igual a un 8.19% mensual el cual se ajustará hasta llegar a un 8.33% conforme lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N°. 39202-MTSS-H del 11 de agosto del 2015.

CÁPITULO VIII
ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo N° 42:

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

Artículo N° 43:

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

Artículo N° 44:

Para las jefaturas del personal es obligatorio velar porque el transporte, equipo y herramientas de los trabajadores no constituyan riesgos para la seguridad e higiene de los trabajadores. La Municipalidad se compromete a condicionar en los centros de trabajo en donde la planta física lo permitan un lugar apropiado para que todos los funcionarios tomen sus alimentos.

Artículo N° 45:

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

Artículo N° 46:

La Municipalidad se compromete a destinar una partida anual de catorce salarios base para los programas de vacunación, exámenes médicos para detección de cáncer de próstata, cérvix y mamas e implementar un programa de ejercicios y nutrición.

Artículo N° 47:

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

Artículo N° 48:

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

CÁPITULO IX **DE LOS UNIFORMES**

Artículo N° 49:

Para que los funcionarios puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad, higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará uniformes e insumos de seguridad ocupacional una vez al año o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al funcionario la misma se deteriore hasta la suma de cincuenta salarios base; todo esto bajo los parámetros establecidos por el Departamento

de Salud Ocupacional y su Reglamento Interno de uso de uniformes e insumos de salud ocupacional.

La Municipalidad dotará a los trabajadores de los siguientes implementos:

- a) PEÓN DE OBRAS Y SERVICIOS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de zapatos de cuero, una capa.
- b) GUARDAS Y BODEGUEROS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de zapatos de cuero, una capa.
- c) CONSERJES: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de calzado de cuero.
- d) CUADRILLAS DE OBRAS Y SERVICIOS: Dos uniformes (cuatro piezas), dos pares de zapatos de cuero y una capa.
- e) INSPECTORES: Dos uniformes (cuatro piezas), capa y un par de zapatos de cuero.
- f) POLICIA MUNICIPAL: Dos uniformes (cuatro piezas), un par de zapatos de cuero, capas.
- g) EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: Dos uniformes adecuados a sus funciones.
- h) CHOFERES: Dos uniformes (cuatro piezas), un par de zapatos de cuero, capas. Que el equipo rodante se encuentre en condiciones óptimas para su funcionamiento.

CAPÍTULO X
DE LOS VIÁTICOS Y LAS HORAS EXTRAS

Artículo N° 50:

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

- a) Tomando en consideración únicamente la tabla para el pago de viáticos de la Contraloría General de la República.
- b) La Municipalidad pagará las horas extraordinarias debidamente autorizadas en un lapso de tiempo máximo de 15 días después de presentada la planilla.
- c) La Municipalidad a la hora de elaborar el Presupuesto Ordinario y Extraordinario incluirá la partida suficiente para tener un fondo adecuado para el pago de horas extraordinarias y viáticos.
- d) En coordinación con las jefaturas de cada Departamento se determinará la necesidad del traslado del funcionario cuando el lugar de destino coincide con su domicilio o centro de trabajo; en caso de no trasladarse no se cubrirá gasto alguno.

CAPÍTULO XI
DE LOS SALARIOS Y DEL PAGO MENSUAL CON ADELANTO
QUINCENAL

Artículo N° 51:

La Municipalidad seguirá aplicando una política salarial cada año de acuerdo con el proceso inflacionario y pérdida adquisitiva del salario de los trabajadores. Para esto se efectuará una negociación para acordar el aumento salarial entre SITRAMUSCA y la Municipalidad (Alcaldía), ocho días después que el Gobierno decreta un aumento salarial para el sector público. El incremento salarial podrá ser igual o superior a lo decretado por el Gobierno Central de la República, en ningún caso deberá ser inferior. Debidamente negociado el aumento entre las partes se enviará al Concejo Municipal para su validación final.

Artículo N° 52:

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

Artículo N° 53:

Mediante este Convenio Colectivo, se ratifica lo señalado en la Ley No. 6970, Ley de Asociaciones Solidaristas, manteniéndose el traslado de los aportes patronales a la Asociación Solidarista de Empleados de la Municipalidad de San Carlos, que se acreditan a la cuenta individual del trabajador, durante todo el tiempo que dure la relación laboral.

Artículo N° 54:

De acuerdo al Título III, Capítulo VI, de la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se reconocerá por concepto de

anualidad, un 2,54% para clases no Profesionales y un 1,94% para clases Profesionales, ello sobre el salario base actualizado semestralmente.

Artículo N° 55:

La Municipalidad de San Carlos, reconocerá para todo el personal interino, el retroactivo por concepto de aumento salarial de cada semestre, dicho retroactivo irá a la base y a las anualidades.

CAPITULO XII
RECREACIÓN Y EDUCACIÓN

Artículo N° 56:

Después de la firma de la presente Convención Colectiva, la Municipalidad creará conjuntamente con SITRAMUSCA una Comisión a efecto de buscar los medios para mantener un Centro de Recreación para los trabajadores municipales; el cual tendrá instalaciones adecuadas para la práctica del deporte de los empleados. Además, la Municipalidad aportará la maquinaria y otros insumos necesarios para tal efecto.

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

Artículo N° 57:

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

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

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

CAPÍTULO XIV

PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo N° 58:

La Municipalidad se abocará a dar cumplimiento en lo establecido en el artículo N°.5 de la Ley N°. 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo N° 59:

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 N° 60:

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

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

Artículo N° 61:

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 N° 62:

De oficio o a petición de parte, 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 N° 63:

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

Artículo N° 64:

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

Artículo N° 65:

El funcionario 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 sin goce salarial.
- Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo N° 66:

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 fracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en Código de Trabajo.

Artículo N° 67:

Incurrirá en falta de naturaleza laboral (entiéndase como tiempo laboral) que dará mérito a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, sin

perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, el trabajador que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo N° 68:

Cuando una persona trabajadora de la Municipalidad de San Carlos 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.

Artículo N° 69:

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. El nombramiento de una Comisión especial que investigue la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no excluye el derecho de los trabajadores, sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo N° 70:

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

Artículo N° 71:

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 en el Código de Trabajo.

Artículo N° 72:

El comité de Prevención del acoso sexual y/o laboral, será integrado por un profesional en derecho, un psicólogo o trabajador social y un representante de los sindicatos y tendrán las siguientes responsabilidades:

- Diseñar y desarrollar una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- Comunicar en forma escrita a los trabajadores de la institución, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o psicológico.
- Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todos los funcionarios de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- Brindar asesoría y orientación a los funcionarios de la institución sobre la prevención y manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.
- Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe de seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

En cuanto al Acoso Laboral, la Municipalidad se compromete a cumplir con el Reglamento aprobado por el Concejo Municipal, en la Sesión Ordinaria N°.63, artículo 10, acuerdo 9 de fecha 21 de octubre del 2019 (se anexa reglamento).

Artículo N° 73:

La Municipalidad se compromete a cumplir con lo establecido en la Ley 9028 Ley General del Control de Tabaco y sus efectos nocivos en la salud y el artículo N° 8 de su Reglamento. Para tal efecto queda prohibido fumar en los Centros de Trabajo de la Municipalidad. Asimismo y en caso de que un funcionario (a) incumplan lo establecido en el reglamento citado en este artículo, se aplicará la sanción correspondiente, según lo establecido en el artículo 149 del Código Municipal, así como el artículo 308 de la Ley General de Administración Pública.

CAPÍTULO XV **DISPOSICIONES FINALES**

Artículo N° 74:

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

Artículo N° 75:

La presente Convención Colectiva de trabajo rige a partir de la firma y deposito en el DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, y por un periodo de tres años. Esta Convención Colectiva se entenderá por prorrogada si ninguna de las partes la denuncia total o parcialmente, treinta días antes de su vencimiento. Durante el tiempo requerido para la nueva negociación, se mantienen vigentes y extendido su vigor las condiciones económicas laborales contenidas en este Convenio Colectivo, hasta que se suscriba por las partes y se homologue la

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

Aprobada por el Concejo Municipal de San Carlos, mediante Artículo N°. V, Acuerdo No. 02, Acta No.45, de la sesión Extraordinaria, celebrada el 01 de agosto de 2019.

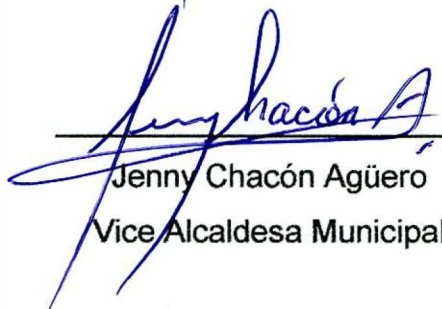
En fe de lo anterior firmamos conformes, en Ciudad Quesada, el día miércoles siete de agosto de 2019 a las nueve horas.

Comisión de la Administración Municipal:




Alfredo Córdoba Soro
Alcalde Municipal





Jenny Chacón Agüero
Vice Alcaldesa Municipal




Comisión del Concejo Municipal:



Nelson Ugalde Rojas
Presidente del Concejo Municipal




Eraidé Alfaro Hidalgo
Regidora Municipal




Comisión de SITRAMUSCA:


Carlos Valerio Cascante
Secretario General




Denis Solís Acosta
Secretario Adjunto




Nercy Arce Araya
Secretaria de Actas y Correspondencia




Denisse Arredondo Castro
Secretaria de Fiscalía