

**ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 113-2024**

**SEDE MUNICIPAL**

**08 DE FEBRERO, 2024**

**05:45 P.M.**

**DIRECTORIO**

JUAN C. MOREIRA SOLORZANO

ROCIO DELGADO JIMENEZ

**PRESIDENTE**

**VICEPRESIDENTA**

**REGIDORES PROPIETARIOS:**

ESTRELLA MORA NÚÑEZ

ERNESTO ALFARO CONDE.

**REGIDORES SUPLENTE:**

KATHYA DESANTI CASTELLON

**SÍNDICOS PROPIETARIOS:**

JESÚS ALBERTO SOLÓRZANO VARGAS

**FUNCIONARIOS MUNICIPALES:**

SR. JOSÉ DAVID CORRALES JIMÉNEZ

LICDA. XINIA ESPINOZA MORALES

**II Vicealcalde**

**Secretaria del Concejo.**

LIC. ANDRÉS MURILLO ALFARO

**Asesor Legal del Concejo.**

**MIEMBROS DEL CONCEJO AUSENTES:**

YOHAN OBANDO GONZALEZ

**Regidor Propietario**

JOSSELINE ALPÍZAR RODRÍGUEZ

**Regidora Suplente**

FRANCISCO GONZÁLEZ MADRIGAL

**Regidor Suplente**

HAZEL TATIANA ADANIS FALLAS

**Regidora Suplente**

DANILO SOLÍS MARTÍNEZ

**Regidor Suplente**

JOSÉ MANUEL VARGAS CALDERÓN

**Síndica Propietario**

LETVIA AVILA PEREZ

**Síndica Suplente**

**ORDEN DEL DÍA:**

**“CONVENCIÓN COLECTIVA EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO”.**

COMPROBADO EL QUÓRUM Y APROBADO EL ORDEN DEL DÍA

INICIA LA SESIÓN, AL SER LAS DIECISIETE HORAS

CON CINCUENTA MINUTOS.

**RECESO**

Al ser las 17:50 PM, el señor Presidente llama a un receso.

Al ser las 18:04 PM, el señor Presidente reanuda la Sesión. ....

La presente Sesión Extraordinaria se lleva a cabo de conformidad con la convocatoria realizada por señor Alcalde Tobías Murillo en su oficio **AME-035-2024-TM**, de fecha 07 de febrero del 2024, para tratar como tema único: **“CONVENCIÓN COLECTIVA EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO”.**

**JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA DEL SR. TOBÍAS MURILLO RODRÍGUEZ – ALCALDE**

**MUNICIPAL.** El señor Alcalde Tobías Murillo Rodríguez remite su oficio **AMI-228-2024-TM** de fecha 08 de febrero de 2024, dirigido a este Concejo Municipal, mediante el cual indica lo siguiente: “Reciban un cordial saludo de mi parte y mis deseos de éxito en sus labores cotidianas. Por este medio acudo a sus señorías para informar que, para la sesión de este honorable Concejo Municipal, que se celebrará el día de hoy **08 de febrero del 2024, me sustituirá el señor David Corrales Jiménez, segundo Vicealcalde, ya que la Señora Vicealcaldesa Olendia Irías Mena, no podrá asistir por encontrarse de vacaciones,**

amparados en los siguientes argumentos, que dan sustento suficiente para justificar de forma valida, el que me represente ante el Concejo Municipal: 1- De conformidad con las

Justificaciones médicas señaladas en el oficio AMI-814-2023, mismas que han venido siendo debidamente aportadas al Departamento de Talento Humano según mi evolución semanal. 2- En apego a la figura de la sustitución de pleno derecho que le asistente al Vice Alcalde (sa), ante las ausencias temporales o definitivas del Alcalde(sa) Municipal, según lo dispuesto en artículo 14 del Código Municipal y en la figura de la delegación plasmada En la Ley General de la Administración Pública, en los artículos que van del 89 al 92, lo cuales facultan a que el superior jerárquico pueda descargar su representación en el inferior de manera discrecional bajo motivos justificados. 3- En razón de resoluciones como la No. 553-2016, expediente: 16-07909-1027-CA, del Tribunal Contencioso Administrativo, sección tercera, segundo circuito judicial de San José, que en lo que interesa reza lo siguiente: “lo establecido en el artículo 17 es una obligación del órgano ejecutivo de los ayuntamientos de participar de todas las sesiones del Concejo Municipal, pero no implica la imposibilidad de que, el sustituto del Alcalde, debidamente delegado para el caso, (...) puede y debe sustituir al Alcalde en dichas sesiones. (...)”.4-Y finalmente en lo consagrado por los Legisladores(as), en la Ley N° 10310, la **cual deja muy en claro que es posible la sustitución temporal de un Alcalde(sa) por su Vicealcalde(sa), o segundo Vicealcalde para que le represente en las sesiones del Concejo Municipal, cuando al primero se le presente algún impedimento.** Lo anterior al establecer dicha normativa lo siguiente: “Artículo 17- Corresponden a la persona titular de la alcaldía las siguientes atribuciones y obligaciones: (...) c) en su ausencia, ya sea temporal, definitiva o por impedimento del caso, será sustituido por la persona titular de la primera vice alcaldía, para lo cual no requerirá aprobación ulterior por parte del concejo municipal u otro, salvo el trámite administrativo usual que para efectos remuneratorios demande a lo interno de la corporación municipal (...). Tal sustitución deberá ser informada al concejo municipal respectivo, para efectos de facilitar, agilizar y garantizar la dinámica de trabajo entre la alcaldía y ese órgano colegiado. (...)”. Por lo anterior, como se ha dicho supra, les agradezco acoger y validar mi sustitución para esta sesión. Sin más por el momento, se despide atentamente,”. INFORMADOS.....

Inmediatamente se procede con el desarrollo del único tema incluido en el Orden del Día:

**“CONVENCIÓN COLECTIVA EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO”.**

**1) APROBACIÓN DISPENSA DE COMISIÓN.**

El señor Presidente somete a votación la dispensa de trámite de comisión, lo cual es **APROBADO POR UNANIMIDAD DE LOS REGIDORES PRESENTES, cuatro votos a favor** (el del Reg. Propietario -Juan Carlos Moreira Solórzano (Presidente del Concejo), el de la Reg. Propietaria – Mabel Rocío Delgado Jiménez (Vicepresidenta del Concejo), el del Reg. Propietario – Ernesto Alfaro Conde, y el de la Reg. Propietaria – Estrella Mora Núñez), **y cero votos en contra**, toda vez que el Regidor Yohan Obando González, no se encuentra presente en esta Sesión como tampoco su suplente el Regidor Danilo Solís Martínez.

**2) INHIBITORIA DEL ASESOR LEGAL.**

Seguidamente, el Licenciado Andrés Murillo Alfaro – Asesor Legal del Concejo – manifiesta: “Yo como funcionario administrativo que soy de la Municipalidad y conforme al artículo 230 de la Ley General de la Administración Pública y artículo 15 del Código Procesal Civil aprobada en el 2018 debo inhibirme de brindar asesoría debido a que del conjunto de artículos ostento derechos que me vienen a beneficiar en la esfera patrimonial y en la esfera laboral entonces por ende antes de infringir el deber de probidad que es cuando un funcionario tiene un interés directo sobre un asunto abstenerse a dar asesoría y efectivamente tengo un interés directo claro de que se apruebe la convención colectiva debido a que viene a generarme derechos subjetivos, laborales y patrimoniales, entonces para dejar constando que me es imposible dar una asesoría sobre este tema en aras de satisfacer el principio de probidad” .....

**3) MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 53 DEL BORRADOR DE LA PROPUESTA DE LA “II CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GARABITO”.**

El señor Presidente del Concejo – Regidor Juan Carlos Moreira Solórzano – manifiesta: “Compañeros entonces someto a votación la modificación del artículo que en lugar de ser el 100% como nos lo estaba pidiendo los sindicatos, sea del 90, que se lea, en el inciso a) lo

Que dice después del tercer día de incapacidades completadas por el subsidio recibido por el trabajador por parte de la entidad aseguradora corresponderá hasta el 100%. Ahora se va a hacer un 90%, ¿Están de acuerdo compañeros?, se modifica el artículo 53, con tres votos a favor y uno en contra. ....

Por tanto, el artículo 53. Inciso a) del borrador de la propuesta de la **“II CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GARABITO”**, trasladada al Concejo Municipal de Garabito en el oficio **AMI-106-2024-DCJ** de fecha 22 de enero de 2024, suscrito por el Sr. David Corrales Jiménez – Alcalde en Ejercicio –conocido por este Órgano Colegiado en Sesión Ordinaria N°.195, Artículo VI, inciso G), celebrada el 22 de enero del 2024 y trasladada mediante acuerdo a la comisión de jurídicos en el oficio **S.G. 036- 2024**. de fecha 23 de enero, 2024. es **MODIFICADO** para que se lea de la siguiente manera:

“En los permisos por incapacidad los (las) trabajadores(as) tendrán derecho:

- a) En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, la Municipalidad pagará el 100% de salario durante los primeros tres días de incapacidad, y después del tercer día de incapacidad completará el subsidio que recibe el (la) trabajador(a) por parte de la entidad aseguradora correspondiente hasta completar el 90% del Salario.....

**APROBADO** con **tres votos a favor** (el del Reg. Propietario -Juan Carlos Moreira Solórzano (Presidente del Concejo), el de la Reg. Propietaria – Mabel Rocío Delgado Jiménez (Vicepresidenta del Concejo), y el de la Reg. Propietaria – Estrella Mora Núñez), **y uno votos en contra;** el del Regidor Ernesto Alfaro Conde, quien no razona su voto negativo.....

El resto de lo establece en dicho artículo 53 se mantiene invariable.....

**4) APROBACIÓN DE LA “II CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GARABITO”.**

El señor Presidente del Concejo – Regidor Juan Carlos Moreira Solórzano – manifiesta: “Ahora someto a votación todo el paquete de la convención colectiva, ¿Compañeros están de acuerdo? Aprobada”.....

Realizada la votación la “**II CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GARABITO**”, es **APROBADA EN TODAS SUS PARTES, CON LA MODIFICACION DEL ARTICULO 53, según lo aprobado en el punto 3) de esta acta.**

El presente acuerdo es **APROBADO** con **tres votos a favor** (el del Reg. Propietario -Juan Carlos Moreira Solórzano (Presidente del Concejo), el de la Reg. Propietaria – Mabel Rocío Delgado Jiménez (Vicepresidenta del Concejo), y el de la Reg. Propietaria – Estrella Mora Núñez), **y un voto en contra;** el del Regidor Ernesto Alfaro Conde., quien no razona su voto negativo

El documento aprobado, se transcribe a continuación:

**“II CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GARABITO.**

**SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO.**

**(SITRAMUGA)**

**2024**

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE GARABITO**

**CELEBRADA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO (SITRAMUGA)**

Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE GARABITO**, representada para este acto los señores **JUAN CARLOS MOREIRA SOLORZANO**, mayor, soltero, cédula de identidad número: seis cero trescientos sesenta y seis cero seiscientos tres, vecino de Tárcoles, en mi condición de Presidente del Concejo Municipal de Garabito, **TOBIAS MURILLO RODRIGUEZ**, mayor, divorciado, jubilado, vecino de Jacó Centro, portador de la cédula de identidad número: cinco cero uno cero dos cero cinco cuatro uno, en su calidad de **ALCALDE**, de conformidad con la Resolución Número trece dieciocho - E once- dos mil veinte emitida por el Tribunal Supremo de Elecciones al ser las diez horas con cinco minutos del veinticuatro de febrero del año dos mil veinte y publicada en el Diario Oficial La Gaceta número cuarenta y cuatro del cinco de marzo del año dos mil veinte, titular de la cédula de persona jurídica número: tres- cero catorce- cincuenta y seis mil setenta y seis (3-014-056076), en adelante denominados **“LA MUNICIPALIDAD”**, con cédula jurídica número 3-

014- 056076 y **la SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD DE GARABITO ( SITRAMUGA)** entidad sindical domiciliada en Jaco . Garabito, representada por su Secretaria General Dayana Acosta Alvarado, mayor, casada, Dirigente Sindical, cédula de identidad número 205900629, vecina de Jaco, en mi condición de Secretaria General de SITRAMUGA; 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).

## **CAPITULO 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(las) trabajadores(as) que en el momento de entrar en vigor 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 (las) representantes superiores de la Municipalidad, entendidos como tales el alcalde (a) y

El(la) Vicealcalde(sa), además se encuentran excluidos, los(las) funcionarios(as) de confianza de conformidad con la definición del artículo 143 del Código Municipal.

Las disposiciones de esta Convención se aplicarán a los(las) trabajadores(as) interinos(as), a los(las) trabajadores(as) a plazo fijo u obra determinada y a los(las) contratados(as) por partidas de sueldo por servicios especiales o jornales ocasionales y a aquellos funcionarios de confianza que realicen un trabajo ordinario y están sujetos a un horario y subordinación, con excepción del Capítulo III denominado “De la Estabilidad en el empleo” y de las Garantías para los representantes sindicales y de los(as) candidatos a estos cargos.

Queda absolutamente prohibido hacer discriminación en la aplicación de derechos beneficios convencionales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Los trabajadores no sindicalizados pueden mantener su condición de no afiliados en ejercicio de la libertad sindical.

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 (sa) titular y suplentes en el ejercicio de sus funciones, el Concejo Municipal, y aquellos(as) trabajadores(as) 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 (ellas) y sin perjuicio de lo establecido.

## **ARTÍCULO 3**

Declara 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 y el pleno compromiso con los vecinos del Municipio.

## **CAPÍTULO II**

### **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 4**

La Municipalidad, SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos, deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su ejercicio y protección, así como otorgar las facilidades a las(los) representantes de las(los) trabajadoras(es) contenidos en los Convenios números 87, 98 y 135 y en la Recomendación 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, esto mediante denuncia escrita debidamente formulada y presentada a la Junta, ya sea en forma personal o por cualquiera con interés legítimo.

#### **ARTÍCULO 5**

La Municipalidad reconoce al Sindicato de Trabajadores(as) de la Municipalidad de Garabito (SITRAMUGA) y los demás Sindicatos Activos, como las entidades sindicales representantes de las(los) trabajadoras(es). Esta disposición debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a toda(o) trabajador(ra) 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(los) dirigentes y promotoras (es) de SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos, de quienes sean designadas(os) como delegadas(os) del sindicato. 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, halágo, promesa, que tienda a lograr la separación de los (las) trabajadores(as) afiliados(as) a los sindicatos, asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el debilitamiento de las actividades de SITRAMUGA y cualquier otro sindicato existente en la Municipalidad de Garabito. Cuando algún Sindicato denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará a él(la) funcionario(a) responsable, la sanción correspondiente.

## **ARTÍCULO 7**

La Municipalidad mantiene su **obligación** de no ejercer represalias contra las (los) 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 (las) representantes sindicales de SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos. Sus puestos tendrán prioridad de permanencia en caso de reorganización de personal.

Ningún(a) representante sindical podrá ser despedido(a), o removido(a) de su puesto salvo que incurra en las causales establecidas **en los artículos 81 y 369 ambos del Código de Trabajo**. Si una (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(as) tampoco podrán ser trasladados(as) en su perjuicio, cuando esto implique un *ius variandi* abusivo. Estas protecciones las (los) 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 trasladada(o) y los

Tribunales de Justicia consideren ilegal su despido o traslado, la Municipalidad la (lo) reintegrará a su puesto anterior reconociéndole todos sus derechos adquiridos y el monto económico final que así dicte un Juez de la República.

Estas protecciones alcanzarán **a todas las personas** que integren la Junta Directiva del Sindicato SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos 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, excluyendo la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, previa solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos, para que las(los) afiliadas(os) a SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos puedan desarrollar sus actividades. La Municipalidad se compromete a facilitar un local adecuado para SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos, dentro de sus instalaciones, siempre y cuando cuente con el espacio físico suficiente para tal efecto; que reúna las facilidades básicas para la atención de las(los) trabajadoras(es), sea en forma personal o telefónica.

### **ARTÍCULO 9**

Las(los) representantes patronales se comprometen a recibir o bien dar audiencias, con la mayor brevedad posible, antes de cuarenta y ocho horas, a las (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(los) representantes sindicales preferentemente dentro de las horas laborales.

### **ARTÍCULO 10**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a las(los) trabajadoras(es) afiliadas(os) a SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos para que asistan a la Asamblea

General Ordinaria anual del sindicato de la Municipalidad y Asambleas Generales Extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 11**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a dirigentes y afiliadas(os) a SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos 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 Confederación de Trabajadores de la Rerum Novarum (CTRN) y otros.

#### **ARTÍCULO 12**

La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a la Junta Directiva de SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos para asistir a sesiones ordinarias de la Junta Directiva una vez al mes.

#### **ARTÍCULO 13**

La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras afiliadas a SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos, 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.

#### **ARTÍCULO 14**

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar, previa autorización por escrito de la (el) trabajadora (or), las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por SITRAMUGA

Y los demás Sindicatos Activos, como lo indica el artículo 69 inciso (k) del Código de Trabajo. El monto de las deducciones será girado mensualmente a la cuenta del sindicato mediante cheque o depósito. De igual forma, se obliga a enviar mensualmente al sindicato, un listado de todas las personas afiliadas (os) de SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos, con indicación de su número de cédula, monto deducido por concepto de cuota sindical, y lugar exacto de trabajo.

#### **ARTÍCULO 15**

La Municipalidad permitirá que, en cada edificio los sindicatos activos puedan, colocar pizarras informativas.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

#### **ARTÍCULO 16**

Todo(a) trabajador(a) que ingrese al servicio regular de la Municipalidad tendrá un período de prueba de noventa días naturales. Dentro del período de prueba, cualesquiera de las partes podrán 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 a el (la) trabajador(a) en los extremos de vacaciones legales y **aguinaldo** 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.

Todos(as) los(las) trabajadores(as) que se encuentren desempeñando funciones por servicios profesionales, cuya relación laboral de trabajo sea ordinaria por implicar horarios y supervisión inmediata, se considerarán nombrados(as) como trabajadores(as) por tiempo indefinido, con estabilidad en el empleo y garantizándoles el reconocimiento de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativa vigente en el

País, siempre y cuando haya superado su período de prueba y su nombramiento hubiere sido fruto de un concurso de antecedentes.

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(a) trabajador(a) durante el período de prueba del(a) mismo(a).

### **ARTÍCULO 17**

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

### **ARTÍCULO 18**

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 trabajadora 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 estos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de las(los)empleadas(os) del departamento o unidad respectiva y se realice de conformidad

Con la ley.

c) En los dos casos anteriores, se desarrollará una consulta permanente durante las diversas etapas del proceso de reestructuración, a los (las) trabajadores(as) y a SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos. La Junta de Relaciones Laborales participará activamente conforme a la ley 7668.

d) En Mutuo acuerdo entre el Trabajador y el Patrono.

## **ARTICULO 19**

Si la Municipalidad diera por concluidos los Contratos de Trabajo por despido con responsabilidad patronal o por pensión o jubilación de las(os) empleadas(os), de acuerdo con el artículo anterior, las(los) trabajadoras(es) sin ninguna clase de excepción, tendrán derecho a una cesantía, ajustándose al artículo 29 del Código del trabajo, según el sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Tal cesantía 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 20**

Tendrán derecho a la cesantía de la que habla el artículo anterior, aquellos(as) funcionarios(as) que deban retirarse por causas no atribuibles a la voluntad del (la) trabajador(a), como son la enfermedad permanente, incapacidad física y otras causas semejantes, así como a consecuencia de hostigamiento sexual o psicológico; lo anterior previa presentación del comprobante médico correspondiente, emitida para tal efecto por las instituciones públicas de salud para el primer supuesto; y/o, la resolución administrativa

Y/o judicial en casos de hostigamiento sexual o psicológico.

A la(el) trabajadora(r) 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.

***Para los efectos de la indemnización a la que se refiere este artículo, se establece un tope máximo de 10 años laborados únicamente en la Municipalidad de Garabito.***

## **ARTICULO 21**

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones de aquellos(as) trabajadores(as) que cesaron en sus funciones en un período no mayor de treinta días hábiles o en el momento que haya fondos en un tiempo no mayor a noventa días, después de cesar en sus funciones.

Las(los) 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 de 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 22**

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, SITRAMUGA y los demás Sindicatos Activos, que será integrada por seis miembros propietarios(as) y cuatro suplentes, distribuidos de la siguiente manera: tres miembros propietarios(as) y dos suplentes por parte de la Municipalidad y tres miembros propietarios(as) y tres suplentes por parte de los Sindicatos activos.

- a) El quórum se formará con la mitad más uno del total de los (las) miembros. La



Asistencia de los (las) 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 cada quince días en la Municipalidad y extraordinariamente cuando el (la) presidente(a) 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 (las) miembros de la Junta de Relaciones Laborales serán nombrados(as) directamente por los Sindicatos activos, y por la Municipalidad y durarán en sus cargos un año, pudiendo ser reelectos(as) o removidos(as) en cualquier momento por quién los (las) haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de un máximo de dos asesores(as), cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente.
- d)** La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de seis meses. El (La) presidente(a) se elegirá por la parte que corresponda, durante la primera sesión del período. El primer período de Presidencia le corresponderá a la Municipalidad. 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 ostente la presidencia (patronal o laboral) y entrará en funciones en ausencia temporal o permanente de la Presidencia, en el caso de estar en poder de los trabajadores y estos representados por los sindicatos existentes, la presidencia recaerá en el sindicato de mayor afiliación o membresía.
- 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, así como a cualquier otra persona trabajadora que deba asistir a sus sesiones. La Municipalidad sufragará los gastos en que se incurran.

- g)** La Junta se reunirá en las instalaciones que al respecto facilitará la Municipalidad, para lo cual dotará de un espacio físico, privado y del apoyo de una (un) secretaria(o), 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 con un máximo de dos sesiones al mes o cuantas sean necesarias.
- 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(la) secretario(a) y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los(las) miembros presentes. Las actas serán levantadas por el(la) secretario(a) y serán enviadas a sus miembros, para la lectura y aprobación final en la sesión siguiente y deberán contener entre otras cosas:
- Asistencia de los (las) miembro Orden del día
  - Temas tratados
  - Asuntos sometidos a votación y el resultado de las mismas Votos salvados cuando existieren
  - 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 23**

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 24**

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 (las) 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(las) 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 consideren necesarias para el mejoramiento económico- social de los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad.
- d) Propiciará proyectos tendientes que permitan a los (las) trabajadores(as) acceso a planes de vivienda propia.
- e) Procurará obtener para los (las) trabajadores(as), 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 25**

La Junta de Relaciones Laborales tendrá una intervención recomendatoria de acuerdo con la materia que conozca, de la siguiente forma cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de los (las) trabajadores(as).

#### **ARTICULO 26**

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(la) 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(las) 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(las) trabajadores(as); 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(a) trabajador(a).
- d) Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de los (las) trabajadores(as), 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(las) trabajadores(as);
- f) Conocer y pronunciarse sobre las cuestiones laborales que la Municipalidad o SITRAMUGA, le sometan, o que le corresponde de acuerdo con el ordenamiento jurídico
- g) Durante la tramitación de estos procedimientos, todas las peticiones que analice.

Quedarán suspendidos en cuanto a su aplicación. Dicha suspensión no podrá exceder de un plazo máximo de cinco días hábiles.

- 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, la Ley sobre la igualdad social de la mujer, así como otras leyes y pronunciamientos de interés para los(las) trabajadores(as); LEY 7476 Sobre Hostigamiento Sexual en Empleo y la Docencia y Leyes Relacionadas.

## **ARTICULO 27**

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 (las) trabajadores(as) de la Municipalidad, a excepción de las amonestaciones verbales o escritas. Tampoco conocerá de la materia disciplinaria referida a él (la) Alcalde(sa).
- c) Para tal efecto la Junta de Relaciones Laborales velará porque la Municipalidad cumpla con el debido proceso, a saber: La Municipalidad deberá notificar a la(el) trabajadora(r) de la intención de sanción o despido, la(el) cual contará con una audiencia de cinco días para presentar su descargo ante el órgano del debido proceso correspondiente. Dentro de los cinco días siguientes a la recepción de las pruebas, la(el) trabajadora(r) podrá solicitar la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, la cual analizará el asunto, concediendo una audiencia a la trabajadora(r) y rendirá un informe de previo al dictado de la resolución final, en la cual recomendará lo que estime pertinente, todo

Lo cual deberá ser realizado en un plazo no mayor de ocho días hábiles contados a partir de la solicitud de su intervención. Los acuerdos de la Junta de Relaciones Laborales sobre asuntos disciplinarios, suspensiones o despidos que se hagan de su conocimiento tendrán carácter recomendatorio por simple mayoría.

- d)** 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(los) testigos del cumplimiento de la fundamentación y motivación de los actos administrativos.
- e)** La (el) trabajadora(r) podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), o por una(un) dirigente sindical de su elección.
- f)** 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(las) 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.
- g)** La resolución final que establezca una sanción por parte de la Municipalidad será recurrible ante el(la) Juez(a) de Trabajo que corresponda dentro del término que señala el Código Municipal y el Código de Trabajo.
- h)** Si el (la) Juez(a) de Trabajo, declara ilegal o nulo el despido, el (la) trabajador(a) que hubiere sido despedido(a) deberá ser reinstalado(a) en su puesto con los mismos derechos y obligaciones que el (ella) mismo(a) tenía al momento del despido. Además

De lo anterior, la Municipalidad, deberá reconocer a favor de él (la) trabajador(a), el monto económico que reconozca un Juez de la República. En este caso la (el) trabajadora(r) 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 28**

Queda absolutamente prohibido el hostigamiento o acoso laboral, moral o psicológico, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica, aunque sean sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que considerados aisladamente pueden tener una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar 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 29**

Entre otras, son manifestaciones del hostigamiento 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 30**

El hostigamiento laboral, moral o psicológico será sancionado como falta laboral, cuya gravedad se calificará en cada caso. Además, implicará la consecuente obligación de reparación de los daños y perjuicios causados.

Será(n) también sancionada(s) por hostigamiento sexual o psicológico, la(s) persona(s) que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de hostigamiento sexual o moral y conociendo de tal situación, no realice(n) 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 y la Ley 7476



### **ARTICULO 31**

La Junta de Relaciones Laborales y la Comisión de Salud Ocupacional deberán desarrollar una política sostenida de prevención del hostigamiento sexual.

### **ARTÍCULO 32**

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

- a) Comunicar en forma escrita a las(los) funcionarias(os) de la Municipalidad de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- b) Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas(os) las(los) funcionarias(os) de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- c) Brindar asesoría y orientación a las(los) funcionarias(os) de la Municipalidad sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual 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, de manera que el mismo sea real y efectivo.

### **ARTICULO 33**

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 psicológico 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 psicológico no excluye el derecho de las(los) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de

Relaciones Laborales.

#### **ARTÍCULO 34**

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 35**

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 a él(la) Alcalde(sa), indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediata a tomar.

#### **ARTÍCULO 36**

El Departamento de Recursos Humanos, dentro de las acciones inmediatas, podrá recomendar de oficio o a solicitud del(a) interesado(a) la reubicación temporal dentro de la Municipalidad de Garabito, de la(el) funcionaria(o) denunciante o de la(el) denunciada(o). El Alcalde(sa), definirá en primera instancia y segunda instancia la Vice Alcaldía.

#### **ARTÍCULO 37**

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

#### **ARTÍCULO 38**

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, reformas y sus reglamentos.

### **ARTÍCULO 39**

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 Psicológico, 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 40**

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 seguridad y la higiene en el trabajo
- b)** La regulación especial de los trabajos que puedan poner en peligro la salud, seguridad o moral.
- c)** La regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo las jornadas, los descansos semanales y las vacaciones.
- d)** La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los

Menores de 18 años.

- e) La protección frente a la vejez y a las imposibilidades físicas y mentales para el trabajo.
- f) 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.
- g) El acceso a la jubilación y la protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- h) La protección de la maternidad y el parto, la Municipalidad deberá adaptar un espacio físico con las condiciones adecuadas, para las funcionarias que se encuentren en periodo de lactancia.
- i) La promoción y mantenimiento de la salud y del bienestar físico, mental y social de la (el) trabajadora(r), así como la prevención, la asistencia curativa y la rehabilitación.
- j) La prevención y atención de problemas de la salud física y emocional derivados del hostigamiento sexual y laboral.

#### **ARTICULO 41**

La Municipalidad conformará una Comisión de Salud Ocupacional, que estará integrada por tres representantes como mínimo de la Municipalidad y tres representantes como mínimo de los sindicatos activos, cuyas funciones se encuentran estipuladas en el Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se establece el Departamento de Salud Ocupacional, conforme al numeral 300 del Código de Trabajo, el cual deberá de resolver por medio de Resolución Motivada, las propuestas y solicitudes que le formule la Comisión de Salud Ocupacional, entre otras funciones

Establecidas.

## **ARTÍCULO 42**

En materia de salud ocupacional:

- a) La Municipalidad se compromete a dotar las instalaciones que usan los(las) trabajadores(as), 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 las casetas de guardas, salvavidas y Policía Municipal, los requisitos indispensables, lavamanos, luz eléctrica, una mesa y asiento, entre otros.
- 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(las) trabajadores(as) que viajan en las gradas puedan mantenerse seguros(as), 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(las) trabajadores(as) se encuentren ejecutando obras.
- e) La Municipalidad instalará en los centros de trabajo, así como en cada vehículo municipal un botiquín y otros básicos necesarios e indispensable, haciéndose responsable de él (la) conductor(a) de cada vehículo.
- f) La Municipalidad, se compromete cumplir con la Ley de Salud Ocupacional y sus Reglamentos.

## **ARTÍCULO 43**

La Municipalidad proporcionará sin costo alguno para los (las) trabajadores(as) los implementos que más adelante se indican, los cuales serán de óptima calidad y de uso obligatorio, de acuerdo con las especificaciones técnicas emanadas por las áreas o comisiones competentes.

**a) TRABAJADORES(AS) DE LIMPIEZA DE PARQUES Y PLAYAS, RELLENO SANITARIO Y ASEO DE VÍAS:**

Dos uniformes al año, dos pares de calzado de seguridad, dos gorras, una vez al año, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año. 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 herramientas y equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

**b) POLICIAS Y GUARDAS MUNICIPALES:**

Dos uniformes al año, dos pares de botas tácticas de seguridad contra agua, un par de botas de hule de óptima calidad para alternar en época seca y época lluviosa; los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año. Se entregará además una capa cada dos años, dos gorras y dos juegos de mangas una vez al año.

Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores, así como para la seguridad e higiene entregará el equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

**c) CHOFERES:**

Dos uniformes al año y un par de calzado de seguridad, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año. Así mismo, una capa de dos piezas cada dos años.

**d) CUADRILLA DE MANTENIMIENTO VIAL Y OBRAS DE ARTE:**

Dos uniformes al año, dos gorras y dos pares de calzado de seguridad, apropiadas para sus funciones, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año, una capa cada dos años de dos piezas. Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores, así como para la seguridad e higiene entregará el equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

**e) INSPECTORES(AS)**

Dos uniformes al año, un par de calzado de seguridad y contra agua, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año, dos gorras y dos pares de mangas, una vez

al año. Además, la Municipalidad para el desempeño de sus labores, así como para la seguridad e higiene entregará el equipo de seguridad que se requiera para el desempeño de su labor.

**f) CONSERJES**

Dos uniformes adecuados y un par de zapatos de seguridad, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año.

Es entendido que los implementos concedidos a la(el) trabajador(a) 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.

**g) DEPARTAMENTO DE RESCATE ACUÁTICO**

Dos uniformes adecuados al año, dos gorras, calzado de playa, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año; así como todos los implementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Para los nuevos ingresos se les dará tres uniformes y lo demás implementos que sea necesario para sus funciones.

En caso del cese laboral, los ex funcionarios deben de devolver los uniformes a la Institución.

**ARTÍCULO 44**

La Municipalidad se obliga a entregar gratuitamente a los(las) trabajadores(as) que lo requieran, equipo especial, tales como guantes, bloqueador solar, repelentes capas, cascos de seguridad, uniformes, mascarillas, equipo especial y similares, así como herramientas adecuadas de óptima calidad para la seguridad e higiene del(a) trabajador(a).

A los (las) trabajadores(as) administrativos(as), como secretarios(as), oficinistas, jefes(as) de departamento, etc., dos uniformes adecuados al año, los cuales se entregarán en los primeros tres meses del año. Todo lo referente a uniformes y equipo de uso obligatorio se

**Hará de conformidad con la Legislación Vigente.**

Asimismo, en caso del cese laboral, los ex funcionarios deben de devolver los uniformes a la Institución.

**ARTÍCULO 45**

A los (las) servidores(as) municipales que por razones médicas se les prescriba anteojos o que por condiciones de salud requieran servicios dentales y de oftalmología o aparatos ortopédicos y auriculares, o bien que requieran cualquier otro servicio médico necesario para garantizar las condiciones de buena salud del servidor (a) municipal, debidamente diagnosticado por un profesional de la salud, la Municipalidad otorgará un beneficio económico en los siguientes términos:

- a) Para Servicios Médicos, Dentales, Oftalmológicos, Ortopédicos y Auditivos, la Municipalidad otorgará un aporte económico que cubra el valor del servicio médico o un tope máximo de ₡100.000<sup>00</sup> colones (CIENTO MIL COLONES).
- b) Para el caso de anteojos, la Municipalidad apoyará con un monto de ₡130. 000<sup>00</sup> mil colones (CIENTO TREINTA MIL COLONES), la totalidad del valor de los lentes y un tope máximo de ₡70.000<sup>00</sup> colones (SETENTA MIL COLONES) por concepto de aros.

Las anteriores ayudas se darán una vez al año.

**CAPÍTULO VII  
DE LOS SALARIOS**

**ARTÍCULO 46**

La Municipalidad en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 50, 56 y 57 de la Constitución Política, desarrollará una política de salarios crecientes de conformidad en lo establecido en las leyes vigentes.

**ARTICULO 47**

Todo(a) trabajador(a) tendrá derecho a devengar un salario igual al de los (las) 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, en este artículo quedan excluidos a los que ingresen en los salarios globales

La base salarial de los (las) 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 48**

Los salarios de los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad, serán aumentados según las leyes vigentes.

#### **ARTÍCULO 49**

La Municipalidad incrementará el sistema de los aumentos por méritos como reconocimiento a la antigüedad según a la ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas a partir del semestre siguiente a la entrada en vigor de esta Convención.

- a) Como reconocimiento al tiempo servido efectiva y directamente en la Municipalidad, la Institución reconocerá a todos(as) sus trabajadores(as) el 2,54% a los no profesionales y el 1,94% a los profesionales (Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, su artículo 14), sobre el promedio de los salarios devengados en los últimos seis meses; conforme a su categoría correspondiente por cada año servido.
- b) La Junta de Relaciones Laborales, a más tardar 15 días 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) Después de terminado el estudio de la escala salarial, los(las) trabajadores(as)

Recibirán treinta días después la suma que les corresponda de acuerdo con los incisos a) y b) de este artículo.

Cabe mencionar que quedan excluidos a los anteriores puntos a aquellos funcionarios (as) que ingresan dentro de los salarios Globales.

#### **ARTÍCULO 50**

Durante la última semana del mes de enero de cada año los (las) trabajadores(as) de la Municipalidad recibirán el salario escolar.

#### **ARTÍCULO 51**

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 el Sindicato signatario de esa Convención.

#### **ARTÍCULO 52**

Ningún(a) 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(a) trabajador(a) no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro de su salud; la Municipalidad lo (la) 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 a la trabajadora(r) que sustituya a otra(o) de mayor jerarquía, el salario correspondiente a la (el) trabajadora(r) sustituida(o).

#### **ARTÍCULO 53**

En los permisos por incapacidad los (las) trabajadores(as) tendrán derecho:

a) En caso de enfermedad o accidente laboral o no laboral, la Municipalidad pagará el 100% de salario durante los primeros tres días de incapacidad, y después del tercer día de incapacidad completará el subsidio que recibe el (la) trabajador(a) por parte de la entidad aseguradora correspondiente hasta completar el 90% del Salario. ....

b) La Municipalidad pagará el subsidio del 40% por todo el tiempo que dure la incapacidad, cuando dicha incapacidad sea por accidente laboral de acuerdo con la valoración realizada por del Instituto Nacional de Seguros. En estos casos, el(la) trabajador(a) se encuentra obligado a aportar periódicamente los comprobantes de incapacidad que extiende la entidad aseguradora correspondiente, estando en la obligación de avisar por cualquier medio dentro del plazo máximo de dos días de extendida la incapacidad.

c) Si luego de este período la incapacidad persiste y fuera declarada la “invalidez” del trabajador (a) por la Caja de Seguro Social y/o el Instituto Nacional de Seguros, y no pudiera reubicársele dentro de algún otro puesto dentro de la institución, la Municipalidad procederá a pagar las prestaciones legales correspondientes. Todo de conformidad con lo dispuesto en el numeral 254 del Código de Trabajo.

## **CAPITULO VIII**

### **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO**

#### **ARTÍCULO 54**

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 se regirá por el Reglamento de Carrera Administrativa existente, Manual Descriptivo de Puestos vigente y demás Leyes conexas; como criterio vinculante lo dispuesto por la junta de relaciones laborales.

#### **ARTÍCULO 55**

Dentro de éste sistema para llenar una plaza vacante en propiedad, deberá realizarse un concurso interno o ascenso directo entre los(las) trabajadores(as) municipales que cumplan con la idoneidad, como lo indica el Código Municipal en sus artículos 133 y siguientes, además, dando preferencia para su nombramiento a las personas que hayan servido bien 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.

La Municipalidad no podrá exigirle condiciones o méritos a los (las) solicitantes para optar

Por una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de esta. En caso de divergencia de criterio se trasladará el asunto a la Junta de Relaciones Laborales a solicitud de la (el) trabajadora(r) y los sindicatos.

Todo aquel (la) trabajador(a) que se considere lesionado(a) 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 56**

En caso de inopia dentro de la Municipalidad o si no hubiera interés de ningún(a) 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 57**

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 58**

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 59**

Cuando la Municipalidad saque a concurso una plaza lo hará del conocimiento de los (las) trabajadores(as) municipales, mediante circular con al menos cinco días hábiles de

Anticipación al concurso, la difusión se debe de hacer mediante correo electrónico en el caso que tengas y en las pizarras informativas de cada una de las dependencias.

## **ARTÍCULO 60**

La Municipalidad mantendrá una lista de las plazas elegibles al día. Además, entregará una copia actualizada a la Junta de Relaciones Laborales, y a los sindicatos activos, cuando esta organización lo solicite.

## **ARTICULO 61**

La Municipalidad garantizará el cumplimiento del Reglamento de 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 y de la Junta de Relaciones Laborales para las respectivas observaciones y recomendaciones.

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 (las) 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 deberán ser escuchadas (os) en sus sugerencias.
- g)** Defenderse en cualquier oportunidad que se presentaren quejas sobre su actuación o se le acusare de cometer faltas.
- h)** Las funcionarias (os) tienen el derecho a la aplicación del debido proceso

## **ARTÍCULO 62**

La Municipalidad garantizará a todos(as) los(las) 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 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(las) trabajadores(as), así como con otras instituciones públicas o privadas.

## **ARTÍCULO 63**

La Municipalidad destinará a sus trabajadores(as) o empleados(as) fijos(as) que deseen cursar estudios primarios, secundarios, universitarios, y vocacionales de capacitación o adiestramientos en centros de enseñanza vespertinos o nocturnos, una suma correspondiente a diez millones de colones del presupuesto de ingresos de la institución para la creación de un fondo especial de becas para sus funcionarios(as). Tal monto sufrirá un aumento anual conforme al índice de precios al consumidor (IPC).

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

## **ARTÍCULO 64**

Las partes se obligan a establecer un programa anual de adiestramiento y formación para

Cada oficio, formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos existentes, y la política de salud ocupacional, teniendo en cuenta las transformaciones previstas o deseadas en la Municipalidad, las necesidades determinadas y la unidad y continuidad de los procesos formativos.

- a) El programa 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 requieran el otorgamiento de licencias de estudio y de becas, sin desatender el servicio público.

## **CAPITULO IX**

### **DE LAS VACACIONES, JORNADAS Y LICENCIAS**

#### **ARTÍCULO 65**

Las(los) trabajadoras(es) de la Municipalidad que tengan un tiempo de servicio de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, tendrán derecho a disfrutar de 18 días hábiles de vacaciones; de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, disfrutarán de 22 días hábiles; de 10 años y cincuenta semanas o más, tendrán derecho a 32 días hábiles.

Los funcionarios que por la entrada de vigencia a la ley de marco de Empleado Público número 10159, hayan quedado por debajo de los antes mencionados periodos, se quedaran con el tiempo que ya tenían y los funcionarios que hayan ingresado posterior al 10 de marzo del 2023 con la entrada en vigor de la ley les corresponderá lo que la misma indica, un total de 20 días hábiles. -----  
-----  
-----

## ARTÍCULO 66

La Municipalidad reconocerá a las(los) 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

## ARTÍCULO 67

La jornada de los (las) trabajadores (as) que laboran en la Municipalidad se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) **Trabajadores administrativos:** será una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes. La jornada diaria será de las ocho a las dieciséis horas y gozarán de una hora para el almuerzo
  
- b) **Trabajadores de campo:** será de 8 horas diarias para los que laboren jornada diurna, 7 horas para los que laboren jornada mixta y 6 horas para los que laboren jornada nocturna. Estas personas trabajadoras tendrán derecho a dos días completos de descanso a la semana, los cuales se programarán de forma rotativa entre las diversas personas trabajadoras de campo, con la finalidad de que el disfrute de días de descanso sea en cualquier día de la semana de lunes a domingo y se distribuya equitativamente. Se entenderá como trabajadores de campo a los trabajadores de aseo de vías, de Limpieza de parques y playas, relleno sanitario, del departamento de caminos, mantenimiento, guardavidas, los Inspectores municipales, todas estas personas trabajadoras gozarán de una hora de almuerzo. Las horas de entrada y salida para estas personas trabajadoras serán las siguientes:
  - I. **Recolección de Basura:** de las 7 horas a las 15 horas, de las 15 horas a las 22 horas y de las 22 horas a las 4 horas.
  - II. **Limpieza de parques y playas:** de las 5 horas a las 13 horas y de las 13 horas a las 19 horas.
  - III. **Aseo de vías:** de las 6 horas a las 14 horas



- IV. **Relleno sanitario:** de las 7 horas a las 15 horas, de las 15 horas a las 22 horas y de las 22 horas a las 4 horas.
- V. **Departamento de caminos:** de las 7 horas a las 15 horas
- VI. **Guardavidas:** de las 9 horas a las 17 horas
- VII. **Inspectores:** De las 8 horas a las 16 horas
- VIII. **Mantenimiento:** De las 8 horas a las 16 horas
- IX. **Modificación extraordinaria de horarios y jornadas:** en el caso de los trabajadores de campo aquí supra citados, excepcionalmente y por tiempo limitado, se podrá establecer jornadas rotativas si esto fuera requerido por necesidad institucional debidamente justificada.

c- **Policías y Guarda:** jornadas rotativas por escuadra, para los **Policías** laborando una jornada de doce horas ordinarias a un roll de cuatro días por cuatro días libres (se labora dos días en turno de día y dos días en turno de noche, para luego sus cuatro días de descanso) artículo 143 de código de Trabajo, por razones de operatividad que él o (la) Policía continúe laborando se remuneran las horas extras a tiempo y medio adicional, como indica el artículo 139 del código de Trabajo.

Luego para los **Guardas** se le respeta los límites de 8, 7 y 6 (ocho, siete y seis horas diarias dependiendo de si se trata de jornada diurna, mixta o nocturna.) artículo: 58 de la Constitución Política; En el caso de que un(a) guarda municipal, no sea relevado(a) de su puesto a su debido tiempo y por esa razón deba continuar la jornada éste(a) será remunerado(a), a tiempo y medio adicional. Todas estas personas trabajadoras gozaran de una hora de almuerzo.

En el caso de policías y guardas, excepcionalmente y por tiempo limitado, se podrá establecer jornadas rotativas si esto fuera requerido por necesidad institucional debidamente justificada, caso fortuito y fuerza mayor.

La Municipalidad se compromete a reconocer a los(las) trabajadores(as) que laboren los

Días de asueto, en sustitución de su día libre semanal, el salario a tiempo y medio que le corresponde de acuerdo con el artículo 139 del Código de Trabajo.

### **ARTÍCULO 67 BIS**

Los trabajadores de campo y policías municipales, **excluyendo** los coordinadores respectivos de estos trabajadores, que conforme a su desempeño no se vean afectados por condiciones que dan origen a este derecho y guardas de seguridad, en virtud del desgaste físico propio de laborar en condiciones climáticas excesivamente pesadas existentes en el Cantón de Garabito, tendrán derecho a una semana adicional de vacaciones profilácticas. El disfrute de estas vacaciones deberá establecerse por medio de una programación anual que deberá comunicarse a las personas trabajadoras durante el mes de enero de cada año. Estas vacaciones profilácticas por su propia naturaleza deberán disfrutarse obligatoriamente en cada periodo anual, sin que sea posible compensarlas ni acumularlas.

Así mismo tendrán derecho a gozar de las vacaciones profilácticas aquellas personas que le correspondan, siempre y cuando esté certificado por el Colegio respectivo.

Además, estos trabajadores tendrán derecho al pago de un 10% mensual sobre su salario base por concepto de riesgo de peligrosidad por condiciones ambientales pesadas e insalubres y funciones que lo acreditan. Este porcentaje no tiene naturaleza salarial, no será utilizado para calcular ningún componente salarial adicional, sobresueldo, prestaciones laborales, anualidades, ni aguinaldo, ni será objeto de rebajo alguno correspondiente a las cargas sociales.

### **ARTÍCULO 68**

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

- a) Cinco días hábiles por matrimonio.
- b) Seis días hábiles por el fallecimiento de la (el) cónyuge o compañera(o), o hija(o), sus padres y hermanas(os), abuelas(os).
- c) Por muerte de cualquier otro pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o

Afinidad un día natural para asistir al sepelio.

- d)** Un día hábil para que asistan a la presentación de la tesis y un día para cada prueba de grado que se presente para optar por grado académico de bachiller universitario o superior. Deberá el funcionario presentar la justificación del día al área de Talento Humano, con los comprobantes de asistencia a estas actividades.
- e)** Contarán con el permiso respectivo las(los) funcionarias(os) que tengan que realizar o participar en trámites judiciales.
- f)** Gozarán de un día de permiso con goce de salario, aquellos(as) funcionarios(as) cuyas funciones inherentes al cargo requieran como requisito para el puesto la obtención o renovación de la licencia de conducir correspondiente, carné profesional, renovación de portación de armas o cédula de identidad.
- g)** Gozarán de un día de permiso con goce de salario, aquellos funcionarios(as) que sean padres, que tengan hijos y deban asistir a la Graduación de ellos. El funcionario(a) debe hacer de conocimiento a la Administración que posee hijos(as) reconocidos.

## **ARTÍCULO 69**

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)** Ocho 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) del artículo anterior, para lo cual deberá aportar el respectivo dictamen médico. El permiso regirá desde el momento que se requiera. En aquellos casos en que las circunstancias impidan acompañar a hijos-as menores, personas con discapacidad a su cargo, personas adultas mayores a su cargo, o cualquier otra persona indicada en el inciso b anterior, que requiera acompañamiento para la atención de tratamientos, traslados a lo interno o externo del país, así como atención de tratamientos especiales por padecimientos crónicos o derivados de complicaciones médicas al nacer o de intervenciones médicas, este permiso deberá extenderse por todo el tiempo que sea absolutamente necesario conforme al dictamen médico que deberá aportar la persona trabajadora a la Municipalidad. De igual forma este permiso también deberá otorgarse a la persona trabajadora en caso de que por recomendación médica deba atender tratamientos médicos,

Incluidos los derivados de stress laboral y depresión reactiva severa, y esto no sea posible sin incumplir la jornada de trabajo asignada a la persona trabajadora.

- c) Un día como máximo, para el funcionario que deba acompañar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o), padre o madre, conyugue o pareja (sin importar orientación sexual, conforme a la Ley que existe para este tema) y por prescripción médica lo requiera, además de contar con la previa autorización de la jefatura inmediata, para aquellas citas fuera del cantón. En caso de existir dos funcionarios que sean cónyuges le asistirá uno de ellos el derecho.
- d) Hasta un día como máximo para realizar los trámites de matrícula de la (el) funcionaria(o) o de sus hijas(os) menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata (en caso de existir dos funcionarios en la misma institución solo uno de ellos le asistirá este derecho).
- e) En caso de calamidad doméstica por fenómenos naturales como inundación, terremoto, derrumbe, o incendio, que produzcan consecuencias graves que afecte la vivienda del (a) funcionario(a), cinco días hábiles. En tales casos la Municipalidad colaborará con ayudas económicas o materiales a los (las) perjudicados(as), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Código Municipal. Dicha ayuda económica será solo para los habitantes del Cantón de Garabito.
- f) Las(los) funcionarias(os) podrán acogerse a la Ley N° 7756, publicada en La Gaceta N° 56 del 20 de marzo de 1998, "Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal" cumpliendo con el procedimiento establecido.

## **ARTÍCULO 70**

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(a). 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. El o la funcionario (a) que adopte un(a) menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, con el objeto de que ambos(as) 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.

#### **ARTÍCULO 71**

La Municipalidad concederá permiso sin goce de salario a las(los) 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 gobierno 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 o compañero (a) de un becario(a) que deba acompañarlo(a) en su viaje al exterior. Estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual, cuando subsistan las causas que les dieron origen.

### **CAPITULO X DEL MANEJO DE VEHÍCULOS**

#### **ARTÍCULO 72**

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.

#### **ARTÍCULO 73**

La Municipalidad se obliga a defender en forma diligente e inmediata y por su cuenta a

través de su Asesoría Legal, a todas(os) las(los) 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 le impute negligencia, falta o delito de cualquier índole a juicio de las autoridades competentes, y siempre que así lo solicitare la(el) funcionaria(o)

**ARTÍCULO 74**

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.

**ARTÍCULO 75**

La Municipalidad pagará los deducibles al Instituto Nacional de Seguros, derivados de accidentes de tránsito, en cuya ocurrencia no medio descuido, imprudencia y responsabilidades comprobada, atribuibles a el (la) trabajador(a).

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

La Municipalidad se compromete a pagar las multas que se le impongan a los(las) choferes y operadores(as) por infracciones a las leyes de tránsito no imputable a ellos(as). -----

-----  
-----  
-----  
-----

## **CAPITULO XI DEL TRANSPORTE Y LOS GASTOS DE TRASLADO**

### **ARTÍCULO 76**

La Municipalidad deberá suministrar por su cuenta el transporte a los(las) trabajadores(as) que se les encomiende realizar sus funciones a una distancia mayor de dos kilómetros (2 km.) del centro de trabajo y, a él(la) trabajador(a) que por razones de su labor tenga que salir del perímetro del Cantón. El medio que para ello se emplee deberá estar acondicionado de manera que ofrezca a éstos(as), un mínimo de seguridad y protección de la lluvia, el polvo y otros elementos.

### **ARTÍCULO 77**

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

Cuando los viáticos sean generados debido a servicios fuera del Cantón, la Municipalidad aplicará la tarifa correspondiente al itinerario San José-Jacó.

## **CAPITULO XII DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES**

### **ARTÍCULO 78**

Por datos personales debe entenderse toda aquella información personal de la(el) trabajadora(r) 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 79**

El tratamiento de datos personales de los (las) 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 80**

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

#### **ARTÍCULO 81**

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

- a) La vida sexual de la trabajadora(r);
- b) Las ideas políticas, religiosas o de otro tipo de la trabajadora(r);
- c) Filiación sindical, excepto para los fines propios de la actividad sindical.

#### **ARTÍCULO 82**

Cuando los(las) trabajadores(as) sean objeto de medidas de fiscalización para verificar su rendimiento, deberán ser informados(as) 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(las) 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. En ningún caso estas medidas podrán violentar el derecho a la intimidad de los(las) trabajadores(as).

#### **ARTÍCULO 83**

Los datos personales no deberán comunicarse a terceros sin el consentimiento explícito de los(las) trabajadores(as), a menos que así lo requiera alguna ley o norma, y en ninguna circunstancia se permitirá la transferencia de datos personales con fines comerciales sin el consentimiento de la(del) trabajadora(r).

#### **ARTÍCULO 84**

Los(las) 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 85**

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.

#### **ARTÍCULO 86**

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**

#### **ARTÍCULO 87**

Ningún(a) trabajador(a) podrá ser trasladado(a) 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(la) trabajador(a) pueda realizar las labores habituales, previo su consentimiento y sin disminución de su salario, podrá ser destinado(a) 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.

#### **ARTÍCULO 88**

La Municipalidad reconoce a sus trabajadoras(es) el pago único de cien mil colones (¢100.000<sup>00</sup>) para gastos de entierro en caso de muerte de la pareja, las (los) hijas (os) menores, el padre o la madre 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 un(a) trabajador(a) al servicio de La Municipalidad quien falleciera, la persona o personas que demuestren haber realizado los gastos del funeral recibirán la cantidad de ochenta mil colones (¢80.000<sup>oo</sup>). Los montos anteriormente señalados serán aumentados anualmente conforme a la inflación.

#### **ARTÍCULO 89**

La municipalidad pagara a los (las) policías y guardas de seguridad municipal los gastos por concepto de: examen psicológico y la renovación para la portación de armas de uso institucional, requeridas para el desempeño de sus funciones.

#### **ARTÍCULO 90**

La Municipalidad reconocerá el pago del rubro de Disponibilidad cuyo tope será un máximo de un 25% (veinticinco por ciento), a los Policías Municipales, ya que la disponibilidad en los casos de los miembros de los cuerpos de Policía es inherente al cargo, debido a las emergencias y al fin público que cumplen, lo cual es indiscutible desde que entre sus funciones están mantener y garantizar el orden público.

Los funcionarios que ingresan dentro de los salarios Global, quedan exceptos a este artículo.

#### **ARTÍCULO 90 BIS**

La Municipalidad reconocerá un incentivo denominado riesgo Policial, el cual consiste en un plus salarial del 18% (dieciocho por ciento) del salario base; corresponderá a todos los funcionarios que desarrollen funciones policiales y de seguridad que impliquen riesgo a su integridad física, independientemente de la ubicación en la estructura administrativa.

Los funcionarios que ingresan dentro de los Salarios Global, quedan exceptos a este artículo.

### **CAPITULO XIV DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 91**

---

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, Código Municipal, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política.

#### **ARTÍCULO 92**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres 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 93**

La Municipalidad y los Sindicatos activos a través de la Junta de Relaciones Laborales, podrán proponer al Concejo Municipal, revisiones parciales a cuáles quiera de los artículos de esta Convención para mejorarlos como adendum a la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para su homologación.

#### **ARTÍCULO 94**

Si la presente Convención Colectiva fuere denunciada conforme a la ley, los derechos normativos se incorporarán a los contratos individuales de trabajo existentes al momento de la denuncia.

#### **ARTÍCULO 95**

El incumplimiento de la presente Convención Colectiva cuando implique una afectación

Colectiva para las personas funcionarias, les facultará a declararse en huelga legal, previo agotamiento de una fase de conciliación interna que involucre a la Junta de Relaciones Laborales y una conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) que involucre el Despacho del Ministro.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de trabajo, las partes se comprometen a no acudir a la huelga, salvo lo contemplado en el párrafo anterior, o bien motivados en el incumplimiento de contratos de trabajo, de arreglos conciliatorios, o laudos arbitrales vigentes; también podrán ir a la huelga, durante la vigencia de estos instrumentos colectivos de trabajo, cuando el empleador o sus representantes incurran en violencia u hostigamiento en contra de sus funcionarios, o bien cuando se produzcan despidos motivados en la discriminación, incluyendo la derivada de la afiliación y ejercicio sindical.

#### **ARTÍCULO 96**

La Municipalidad se encargará de hacer de conocimiento de todos y cada uno de los funcionarios la presente Convención Colectiva por el medio que esta considere pertinente.

De conformidad con lo anterior, firmamos en la ciudad de Jacó, Garabito, a los 30 días del mes de octubre del año dos mil veintitrés

---

Juan Carlos Moreira Solórzano  
Presidente Municipal  
Municipalidad de Garabito

---

Tobías Murillo Rodríguez  
Alcalde Municipal  
Municipalidad de Garabito

---

Dayana Acosta Alvarado  
Secretario General  
SITRAMUGA

