



# Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras

San José, 14 de mayo de 2024.

UNT-0181-2024

Licenciada  
Nuria Calvo Pacheco  
Jefe Departamento Relaciones de Trabajo  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO	
A las: 12:45 horas del 21/05	
del año 2024	
Oficina: DRT	
Recibido por:	

Estimada señora:

Reciba un atento saludo de la Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras (UNT).

En atención al oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DTR-88-2024 del 29 de abril de 2024, por este medio me permito aportar los siguientes documentos:

1. Copia de recibido del oficio UNT-ACOSTA-026-2023 del 14 de noviembre de 2023.
2. Declaración Jurada.
3. Acta de cierre de la Comisión de Alto Nivel para la negociación de Convención Colectiva en la Municipalidad de Acosta.
4. Texto final de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Acosta.

Dejo así cumplida la prevención y solicito respetuosamente se continúe con los procedimientos.

  
Susán Quirós Díaz  
Secretaría General

cc. Concejo Municipal Acosta  
cc. Sr. Nelson Umaña Quirós, Alcalde de Acosta  
cc. Seccional UNT-Municipalidad de Acosta





SECCIONAL DEL SINDICATO  
ACOSTA  
UNION NACIONAL DE TRABAJADORES



Acosta, 14 de noviembre del 2023  
UNT-ACOSTA-026-2023

Señores  
Concejo Municipal  
Presente

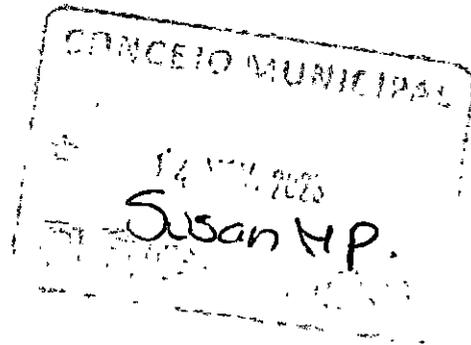
Cordial saludo.

Por este medio se adjunta las actas 004-2023 y 005-2023 de la Comisión de Alto Nivel para llevar a cabo el proceso de Negociación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Acosta, así también se adjunta la versión final de la propuesta de la Convención con los ajustes para ser valorada y aprobada por el Concejo Municipal.

Sin más por el momento, atentamente,

**Nelson Castro Meza**  
**Presidente UNT-Municipalidad Acosta**

C.C. Archivo



La suscrita, **SUSAN QUIRÓS DÍAZ**, mayor, casada una vez, vecina de Zapote, portadora de la cédula de identidad 3-0314-0680, en mi calidad de Secretaria General del Sindicato Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras (UNT), **DECLARO BAJO LA FE DE JURAMENTO**, en pleno uso de mis facultades mentales y morales y conociendo que la ley castiga a quien comete falso testimonio, que en relación al proceso de negociación de Convención Colectiva en la Municipalidad del cantón de Acosta, que el día 14 de noviembre de 2023 mediante oficio UNT-ACOSTA-026-2023, el señor Nelson Castro Meza en su condición de Presidente de la Seccional UNT-Municipalidad de Acosta, aportó de forma física al Concejo Municipal de Acosta las actas 004-2023 y 005-2023 de la Comisión de Alto Nivel para llevar a cabo el proceso de negociación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Acosta, así como la versión final de la propuesta de Convención con los ajustes para ser valorada y aprobada por el Concejo Municipal.

Asimismo, doy fe de que al 14 de febrero del año 2024 el Concejo Municipal no había emitido pronunciamiento sobre el particular.

Otorgo la presente el día 14 de mayo de 2024 en la ciudad de San José.

  
Susan Quirós Díaz  
Secretaria General UNT

La suscrita doy fe de que la anterior firma es auténtica.

  
Licda Wendy Durán Mora

*Licda. Wendy Durán Mora*  
ABOGADA  
C. 20575

---

**ACTA DE CIERRE  
COMISIÓN ALTO NIVEL  
NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA  
MUNICIPALIDAD DE ACOSTA**

Acta de la Comisión de Alto Nivel para llevar a cabo el Proceso de Negociación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Acosta, celebrada en la sala de reuniones del Alcalde, el día 6 de noviembre del 2023, con la asistencia de los siguientes miembros:

<b>Institución</b>	<b>Funcionario</b>
MUNICIPALIDAD DE ACOSTA	Norman Eduardo Hidalgo Gamboa, Alcalde de la Municipalidad de Acosta
	Vivian Padilla Ramírez
Secretaría General Sindicato de Unión Nacional de Trabajadores	Edgar Morales Quesada
Representante Concejo Municipal	Mauricio Arias Prado
Representante Filial Sindicato de Unión Nacional de Trabajadores	Nelson Castro Meza
	Jorge Gamboa Gamboa
	Stephanie Martínez Román

### **ORDEN DEL DÍA**

1. Recibimiento por parte del Alcalde
2. Revisión de los acuerdos alcanzados durante todo el proceso
3. Acuerdo.
4. Cierre de la sesión.

**CAPÍTULO PRIMERO:** Recibimiento por parte del Alcalde. Se da inicio a la sesión de trabajo siendo la 1 pm.

**CAPÍTULO SEGUNDO:** Revisión del articulado negociado en cada una de las sesiones de trabajo realizadas.

### **ARTÍCULO 1**

La Municipalidad de Acosta reconoce como representantes de los intereses profesionales y colectivos de los trabajadores de la Municipalidad de Acosta, al Sindicato Unión Nacional de

---

Trabajadores y Trabajadoras (UNT) y a su Junta Directiva Seccional en adelante denominado sindicato y se compromete a tratar con sus representantes, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo; de conformidad con el artículo 339 del Código de Trabajo vigente.

La presente convención no limita que los trabajadores opten la representación por parte de nuevas organizaciones sindicales según la anuencia de los trabajadores.

**NOTA:** La negociación se mantuvo y concluyó con la representación del Sindicato Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras (UNT) en razón de que esta organización se convirtió en la fuerza sindical con mayor afiliación en la Municipalidad y por tanto, la legitimada en llevar a cabo la negociación. Si bien al inicio el Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica participó en la negociación, este voluntariamente se retiró de la mesa.

En razón de lo anterior, las partes modificaron el artículo 1 de la propuesta inicial, estableciendo como único sindicato firmante a la UNT y todos los demás artículos que establecen deberes o derechos para el sindicato firmante se entienden que se refiere a esta organización sindical.

## **ARTÍCULO 2**

La Municipalidad de Acosta y el sindicato representante, se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva, la cual tiene por objeto regular las relaciones jurídicas de naturaleza laboral y las estipulaciones económicas y sociales entre las partes a fin de promover el mejoramiento de las relaciones obrero patronales, y fijar las condiciones y normas que modificarán los contratos individuales de los trabajadores al servicio de la Municipalidad.

## **ARTICULO 3**

La presente Convención tiene carácter de ley profesional:

- a) Para las partes que la suscriben.
- b) Para todas las personas que, en el momento de entrar en vigencia, laboren o ingresen a laborar a la Municipalidad de Acosta.

Se excluyen de la cobertura de esta Convención Colectiva el Alcalde, los Regidores y cualquier otro servidor público de elección popular, así como el Auditor y cualquier representante legal de la Municipalidad de Acosta que participe del proceso de negociación.

## **ARTICULO 4**

Se entienden incorporados a este texto los Convenios 87, 98, y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la recomendación 143 de la OIT y cualquier otro que se genere a futuro, el Código Municipal y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de esta Municipalidad, en todo lo que mejore lo estipulado en esta convención. En cuanto a la

---

protección y fuero sindical, serán aplicables las disposiciones previstas en el Código de Trabajo y los principios que se derivan de la sentencia 5000-93 de la Sala Constitucional y otras atinentes

## **ARTÍCULO 5**

Corresponde al Alcalde Municipal la dirección superior de la administración de su personal y las funciones específicas que esta Convención le atribuye. El sindicato velará por el cumplimiento de esta Convención por parte de todo el personal de la Municipalidad.

## **ARTÍCULO 6**

A efecto de mantener el normal procedimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, con representantes de la Municipalidad y la Seccional UNT-Municipalidad de Acosta, bipartita y paritaria, la cual conocerá de todas las situaciones que se originen en las relaciones de empleo, ya sean de naturaleza individual o colectiva, demandas de mejoramiento económico-social en beneficio de las (os) funcionarias (os), la organización del trabajo y la Salud Ocupacional.

Esta Junta estará integrada por cuatro miembros propietarios y dos suplentes, distribuidos de la siguiente manera: dos miembros propietarios y un suplente por parte la Municipalidad y dos miembros propietarios y un suplente por parte del sindicato. Las personas suplentes sustituirán a las personas propietarias en caso de ausencia y tendrán las mismas facultades que éstas.

La Junta se integrará quince días después de firmada esta Convención Colectiva. Los representantes patronales serán nombrados por el Alcalde Municipal y los Representantes Laborales por el sindicato, por períodos de dos años, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de asesores, cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente. Los representantes sindicales serán nombrados por la Asamblea de Afiliados de la Seccional del sindicato.

La presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de un año. La presidencia se elegirá por medio de sorteo para el primer período, en la primera sesión de la Junta. La presidencia no tendrá voto de calidad o doble voto en caso de empate.

La Administración Municipal facilitara a la Junta de Relaciones Laborales de un espacio físico que permita sesionar sin interferencias y la custodia de los documentos será por parte de quien ocupe la presidencia.

A partir de su nombramiento e instalación, la Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos se avocará a redactar el Reglamento Interno de Operación, en el que se normará todo lo relacionado con las funciones de dicha Junta y funciones de sus miembros directores. Este Reglamento entrará en vigencia una vez aprobado por la misma. Para tal efecto tendrá un plazo de hasta 3 meses para la emisión del mismo.

---

## ARTICULO 7.

La intervención de la Junta será vinculante o recomendativa de acuerdo a la materia que conozca, de la siguiente forma:

- i. Vinculante: La intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter vinculante y de acatamiento obligatorio para la Municipalidad cuando conozca despidos por reestructuración, así como de procedimientos en materia no disciplinaria.
- ii. Recomendativa: la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter de recomendación, cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de las y los trabajadores.

## ARTÍCULO 8.

En materia NO disciplinaria la Junta de Relaciones Laborales conocerá de los siguientes asuntos:

- 1) Reclamo de trabajadores por derechos de carácter salarial no cancelados.
- 2) Reclamo de trabajadores por recalificación y revaloración de puestos, cuando después de 2 meses de presentado, la Administración Municipal no haya brindado respuesta. Para emitir la resolución correspondiente, se deberá contar con el criterio Técnico del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad.

En caso de que el interesado sea integrante del Departamento de Recursos Humanos, la asesoría técnica le corresponderá a MIDEPLAN, a la Unión de Gobiernos Locales y el Servicio Civil.

- 3) Diferencias que surjan en torno a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.
- 4) Necesidades de equipos y materiales para las y los trabajadores.
- 5) Conocerá toda gestión de traslado de puestos, contra el cual el trabajador perjudicado aduzca inconformidad, personalmente o por medio del sindicato a solicitud del trabajador.
- 6) Conocerá respecto a los resultados de los concursos internos y externos cuando uno de los participantes se lo solicite.
- 7) Conocerá sobre denuncias que por persecución sindical plantee al Sindicato o cualquier trabajador.
- 8) Propuestas de mejoramiento de los servicios, reorganización o privatización de servicios que sean planteadas por las partes de la Convención.

---

El trabajador deberá solicitar por escrito la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, exponiendo con claridad los hechos en que fundamenta su reclamo y las pruebas que respaldan el mismo.

Una vez recibido el reclamo correspondiente, la Junta tendrá 2 meses para pronunciarse, mismos que serán prorrogables por un plazo igual, en caso de que la complejidad del caso lo requiera. Para prorrogar el plazo de resolución, se tendrá que emitir por parte de la Junta, una resolución debidamente motivada.

## **ARTICULO 9.**

### **El procedimiento en materia NO disciplinaria será el siguiente:**

El trabajador deberá solicitar por escrito la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, exponiendo con claridad los hechos en que fundamenta su reclamo y las pruebas que respaldan el mismo.

Una vez recibido el reclamo correspondiente, la Junta tendrá 2 meses para pronunciarse, mismos que serán prorrogables por un plazo igual, en caso de que la complejidad del caso lo requiera. Para prorrogar el plazo de resolución, se tendrá que emitir por parte de la Junta, una resolución debidamente motivada.

## **ARTICULO 10.**

### **El procedimiento en materia disciplinaria se regirá por las siguientes disposiciones:**

Cuando la Municipalidad pretenda aplicar una sanción disciplinaria, en la que legalmente amerite la apertura de un procedimiento administrativo, una vez que el Órgano Director del procedimiento emite su recomendación de fondo y antes de pasárselo al Órgano Decisor, este elevará el expediente a la Junta Relaciones Laborales, la que emitirá su recomendación en un término no mayor de quince días hábiles a la fecha en que recibió el expediente. Vencido el término, sin haber emitido recomendación, se entenderá que acepta la emitida por el órgano director.

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales emita su resolución, el expediente se trasladará al jerarca que corresponda, para que emita la resolución final. El Alcalde podrá apartarse de la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales, siempre y cuando sea exhaustivamente motivada y razonada.

En caso de que se presenten situaciones en contra del procedimiento se seguirá la normativa correspondiente en referencia al caso como lo es el Código de Trabajo, la Ley General de Administración Pública, Ley de Contratación Administrativa, Código Municipal y el Reglamento Autónomo de la Municipalidad.

---

## **ARTICULO 11**

Los sindicatos velarán porque los trabajadores de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafilarse, así como tendrán el derecho de formar parte de más de un sindicato.

## **ARTICULO 12**

La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras, 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 13**

La Municipalidad se compromete a mantener en un lugar visible de sus instalaciones, una pizarra de corcho, a fin de que los representantes de los sindicatos exhiban circulares, boletines, afiches y cualquier otro tipo de información de su interés. Asimismo, se le dará las facilidades de comunicación mediante el acceso a los recursos tecnológicos. Solo de materia laboral o de interacción nunca ofensivas o que afecten el desarrollo diario de la Municipalidad.

## **ARTÍCULO 14**

La Municipalidad reconoce el derecho a libre acceso a los centros de trabajo de los representantes de los sindicatos con ocasión de conflictos laborales o constatar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente convención colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas, y demás disposiciones aplicables, previa notificación a la autoridad competente.

## **ARTÍCULO 15**

Cuando los representantes legales de los sindicatos o los miembros de las filiales de los sindicatos en la Municipalidad, requieran audiencia por parte del representante legal de la Municipalidad, se le atenderá dentro de un plazo máximo de tres días hábiles siguientes de presentada la solicitud. Asimismo, la Municipalidad se compromete a tramitar las gestiones presentadas por los sindicatos sin que exceda el plazo de ley vigente.

---

## **ARTÍCULO 16**

La Municipalidad concederá un espacio físico debidamente equipado para reuniones de la Junta Directiva de la Seccionales de los sindicatos para la atención de consultas de afiliados y afiliadas. El mismo espacio que se destine según lo indicado en el artículo 6 de esta misma convención.

## **ARTÍCULO 17**

La Municipalidad concederá dos horas quincenalmente, para las reuniones de la Junta Directiva de la Seccional de los sindicatos. Para tal efecto la Junta Seccional deberá enviar una vez conformada, el día y la hora para realizar la reunión. Conforme a lo indicado en el artículo quince de esta convención.

## **ARTÍCULO 18**

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta dos horas quincenales al Presidente de la Seccional de los sindicatos o al Directivo que se designe, cuando sea necesario para atender labores de organización sindical, previa justificación presentada a la Jefatura con copia al Alcalde.

## **ARTÍCULO 19**

La Municipalidad concederá los permisos correspondientes con goce de salario a todos los afiliados y afiliadas para que asistan a las Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias de los sindicatos.

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los afiliados y afiliadas de los sindicatos para que una vez al año participen en las Asambleas de Seccional en la Municipalidad de Acosta. Asimismo, les concederá esa licencia cuando se convoque a Asambleas Extraordinarias de la Seccional de la Municipalidad de Acosta para atender algún asunto de interés colectivo. Esto previo a coordinación con la Alcaldía.

## **ARTÍCULO 20**

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar previa autorización por escrito del trabajador, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ley. El monto de las deducciones será girado mensualmente a los sindicatos que corresponda por medio de cheque o por medio de transferencia electrónica. La Municipalidad se compromete a remitir, a solicitud de los sindicatos, un desglose con la lista de afiliados.

---

## **ARTÍCULO 21**

La Municipalidad se compromete a respetar la decisión del funcionario que desee aspirar a cargos de dirigencia sindical o que ejerzan tal condición.

Ningún funcionario municipal o representante sindical de los sindicatos podrá ser despedido, removido de su puesto, salvo que incurra en las causales establecidas en los artículos 81 del Código de Trabajo y el 149 del Código Municipal. Si un funcionario municipal o uno de los representantes sindicales incurrieran en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el procedimiento establecido en el artículo 541 del Código de Trabajo.

## **ARTÍCULO 22**

La Municipalidad podrá finalizar la relación de servicio con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija.

Los trabajadores de la Municipalidad de Acosta gozarán de estabilidad en el empleo y solo podrán ser despedidos en los casos contemplados en la Ley General de Administración Pública, en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad, Código Municipal, el Código de Trabajo y demás leyes conexas.

En tales casos, y en igualdad de condiciones para todos los colaboradores tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas que tengan a 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, las personas que estén a menos de 5 años de gozar de su jubilación y las personas adultas mayores con hijos o hijas menores. Lo anterior con previo estudio de las necesidades de la Municipalidad y valorar los resultados de la evaluación del desempeño.

Se tiene por incorporados en esta Convención lo establecido por los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, supletoriamente.

## **ARTÍCULO 23**

La Municipalidad no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo, salvo por reestructuración institucional, siguiendo el procedimiento de ley, de contar con estudios técnicos que lo justifiquen y otorgando participación a los trabajadores a través de sus organizaciones.

---

## **ARTÍCULO 24**

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los demás trabajadores de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad, ideología política o de cualquier otra índole, conservando en cada caso los aumentos por antigüedad (anualidades) en la institución.

## **ARTÍCULO 25**

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebajo en su categoría. Cuando por limitaciones físicas, mentales o de edad, previo dictamen médico, un trabajador no pueda desempeñarse eficientemente en su puesto o que tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto compatible con sus aptitudes, sin demérito de los derechos que por ley le corresponden.

Ante la imposibilidad debidamente comprobada de proceder a la reubicación señalada en el párrafo anterior, la Municipalidad podrá proceder a la finalización del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, reconociendo el pago de los extremos laborales a que tuviere derecho el trabajador.

Cada caso se debe analizar por separado. El cambio de salud deberá ser constatado mediante dictamen médico acogiéndose al debido procedimiento.

## **ARTÍCULO 26**

La Municipalidad se compromete a suscribir una Póliza de Vida para todos los trabajadores con una cobertura asegurada que no sea menor de doscientos mil colones (>200.000,00/100). Dicha Póliza entrará en vigencia una vez homologada dicha convención.

En los casos de permiso incapacidad, los trabajadores tendrán derecho:

A) Sobre incapacidades extendidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, mientras esta Institución gira el porcentaje de subsidio que la ley y sus reglamentos le fijen, la Municipalidad completará el porcentaje, a fin de que el trabajador reciba el 100% de su salario, como subsidio de su incapacidad.

B) Sobre incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros, consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Municipalidad completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire el Instituto al trabajador, a fin de que éste perciba el 100% de su salario.

C) La Municipalidad se compromete a suscribir una póliza de fidelidad a los funcionarios que lo requieran para el ejercicio de sus funciones.

---

Sobre incapacidades producto de accidentes de tránsito ocurridas en días y horas no hábiles para el trabajador, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de incapacidad, en los términos de los Incisos a y b de este Artículo.

## **ARTÍCULO 27**

a) Los servidores Municipales podrán gozar de licencia con goce de salario por un año o más, previa aprobación del Concejo o del Alcalde, para disfrutar de becas a efecto de realizar estudios profesionales o de especialización.

b) Para asistir a congresos o eventos similares, nacionales y extranjeros, podrán, hasta los servidores ganar de licencia con goce de salario, hasta por un mes, previa consulta con la Junta de Relaciones Laborales que deberá dictaminar al efecto.

## **ARTÍCULO 28**

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (cesantía) a los trabajadores que cesen funciones por:

- 1- Jubilación (o acogerse a cualquier régimen de pensiones).
- 2- Fallecimiento.
- 3- Despido con responsabilidad patronal.
- 4- Por renuncia.

**A partir de la homologación de la presente convención colectiva, a las personas trabajadoras que se acojan al derecho de pensión por vejez o invalidez, se les cancelará la cesantía de la siguiente manera:**

- a) **Por los próximos 20 años se pagará un mes por cada año laborado con un tope máximo de 20 años**
- b) **Pasados los primeros 21 años hasta los 25 años se pagará un mes por cada año laborado con un tope máximo de 15 años**
- c) **De 25 en adelante se pagará un mes por cada año laborado con un tope máximo de 12 años**

Lo anterior se fundamenta en la resolución No. 04247-2015 de la Sala Constitucional, con voto de mayoría donde establece literalmente: *“... la Sala ha establecido que el auxilio de cesantía debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerándose que limite superior a dicho auxilio es de 20 años ...”* dando el *Por Tanto:*

*“Se declara con lugar la acción. En consecuencia se anulan por inconstitucionalidad las frases “sin limite de años” y “sin límite” contenidas en los artículos 36 y 37 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de Acosta y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Acosta ...”*

---

**Tal indemnización se pagar en un plazo no mayor de sesenta días, o bien lo que se dicte por medio de un juez.**

**NOTA:** Este artículo fue modificado por las partes en razón de los señalamientos de la Comisión de Asuntos Jurídicos del Concejo Municipal y a las leyes de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, buscando un equilibrio con la protección de los actuales trabajadores de la Municipalidad que entraron a laborar bajo la vigencia de la anterior Convención Colectiva, basados en los principios de progresividad de los derechos laborales y tomando en cuenta jurisprudencia constitucional como la sentencia 04247-205 en la que la Sala Constitucional considera que 20 años de cesantía son razonables y proporcionales, así como otras resoluciones constitucionales y de Sala Segunda, en los cuales se considera que la esencia de la Convención Colectiva es mejorar los derechos mínimos ya otorgados por leyes ordinarias, que impedir que así sea es vaciar de contenido el derecho humano a negociar colectivamente como elemento integrador de la libertad sindical y que hay un mínimo intangible para el legislador y precisamente es no revertir derechos ya reconocidos mediante Convenciones Colectivas que según el artículo 62 de la Constitución Política ostentan rango de ley.

## **ARTÍCULO 29**

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

- a. Cinco días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, hijos e hijas, hermanos o hermanas, cónyuge o conviviente y un día en caso de fallecimiento de familiares del conyugue hasta un tercer grado de consanguinidad.
- b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. En el caso de partos múltiples o de bebé con discapacidad la licencia post parto será de cuatro meses. Asimismo, cuando el alumbramiento sea prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período postparto. En caso de los padres se aplicará lo indicado en la normativa vigente (Código de Trabajo y Ley de Paternidad Responsable).
- c. Las servidoras municipales, por lactancia de un hijo tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social. En todos los casos debe presentar dictamen médico, asimismo de conformidad a la normativa aplicable, Código de Trabajo artículos 94, 94BIS, 95 y 97, Convención Sobre los Derechos del Niño artículo 29, Código de la Niñez y Adolescencia artículo 50 y Ley de Fomento a la Lactancia Materna.
- d. **Un día para cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener este permiso, deberá gestionarse previo ocho días hábiles con un máximo de una vez al año. En aquellos casos que obedezca a la atención inmediata del grupo familiar por un desastre natural o calamidad debidamente comprobado, se podrá otorgar hasta cinco días hábiles, según lo disponga el reglamento que deberá ser aprobado tres meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva.**

---

e. En caso de fenómenos naturales o de siniestro que produzca consecuencias graves que afecten la vivienda del funcionario o el acceso a esta, previa comprobación, se le concederá al trabajador hasta ocho días hábiles, que podrán ser prorrogables por un período igual dependiendo de la situación y a criterio del Jefe inmediato y Alcaldía.

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

- a. Cinco días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijos, siempre que sean hijos reconocidos. Por condición médica de complicación por parto tanto para la madre como el hijo, el Alcalde podrá conceder cinco días hábiles más.
- b. Se le concederá permiso al funcionario que deba acompañar a una cita médica a su padre, madre, hijo menor de edad o con discapacidad, cónyuge, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente.
- c. El tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula del funcionario o de sus hijos menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata contra presentación de comprobante.
- d. Por matrimonio del servidor cinco días hábiles, contados a partir del día de la ceremonia, deberá aportar la constancia respectiva.
- e. Un día hábil con motivo de presentación de tesis, pruebas de grado o trabajo comunal universitario, para optar por un grado académico de bachiller universitario o superior o bien para preparación de exámenes de bachillerato en educación básica, media y superior, previa justificación y planificación de la fecha con Jefatura Inmediata.
- f. Para renovar sus licencias los conductores de vehículos y maquinaria, gozarán de un día de permiso con goce de salario, quienes dependan de ella para realizar las labores diarias con vehículos asignados o los casos cuyo manual de puestos, exija algún tipo de licencia.

**NOTA:** El inciso d se modificó por las partes atendiendo recomendación de la Comisión de Jurídicos del Concejo Municipal, bajando la licencia con goce salarial a un día y estableciendo la posibilidad de regular más ampliamente su concesión mediante reglamento.

### **ARTÍCULO 30.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción a parte del permiso que establece el Código Municipal.

Asimismo, una licencia igual por un tiempo no mayor de 6 meses para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe una actividad retribuida.

---

Esta licencia computa a efectos de antigüedad, **cotizaciones y asistencia a cursos de formación**. El reingreso está garantizado en el puesto que ocupaba. Lo anterior sin perjuicio de lo que establezca la Caja Costarricense de Seguro Social en la materia.

#### **ARTÍCULO 31.**

Los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Acosta tendrán derecho al reconocimiento del Salario Escolar, que se pagará de la siguiente manera: en el ajuste salarial del primer semestre de cada año, la Municipalidad adicionará al ajuste salarial por costo de vida decretado para el Sector Público, un 2,08% como complemento salarial denominado Salario Escolar, mismo que se pagará de forma diferida en la segunda quincena de enero de cada año, hasta completar un 8.33% sobre el salario base.

#### **ARTÍCULO 32.**

La Municipalidad se compromete a reconocer a aquellos profesionales, que de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos cumplan con los requisitos para ser sujetos del pago de Dedicación Exclusiva, un 10% sobre el salario base por ese concepto en el grado de Bachiller y un 25% en el grado de Licenciatura, en respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores. Para el pago de la prohibición se regirá por la ley aplicable según sea el caso y los porcentajes establecidos.

#### **ARTÍCULO 33.**

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad, tendrá un periodo de prueba de sesenta días naturales.

Dentro del periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al Contrato de Trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie.

#### **ARTÍCULO 34.**

Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, los primeros treinta días naturales se considerarán como de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio.

#### **ARTÍCULO 35**

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido sino hubiera incurrido en faltas o causales especificadas en la presente Convención Colectiva, Código Municipal y Código de Trabajo.

---

## ARTÍCULO 36

La Municipalidad contribuirá a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboren y para tal fin organizará sistemas de formación, bien en servicio o fuera de horas de trabajo; en cooperación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) u otras Instituciones similares, en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presenten los técnicos y trabajadores calificados, nacionales o extranjeros, sin excluir la utilización de instructores de los Institutos antes mencionados, tanto en centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.

## ARTÍCULO 37

La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad tomando en cuenta, tanto a la parte administrativa, como a la parte operativa, con la finalidad de contribuir a mantener o mejorar la productividad para obtener mejores calificaciones de la mano obrera y para propiciar la estabilidad en el trabajo.

## ARTÍCULO 38

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, o escritos, cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima.

## ARTÍCULO 39

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

- a) **Manipulación de la comunicación:** reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) **Aislamiento:** discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) **Descrédito:** destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma. Cada situación debe ser tratada directamente con el empleado de forma individual.
- d) **Impedir o dificultar el trabajo de la víctima:** obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por

---

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

- e) **Creación de conflictos de rol:** mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores. La falta de respeto a sus superiores o máximos jerarcas, como por ejemplo levantar la voz, golpear el escritorio, gestos que deben ser debidamente conocidos por la Junta de Relaciones Laborales y por el Departamento de Recursos Humanos.

#### **ARTÍCULO 40**

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

#### **ARTÍCULO 41**

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

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

#### **ARTÍCULO 42**

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

#### **ARTÍCULO 43**

Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso laboral, siempre y cuando no se comprometan recursos públicos.

---

#### **ARTICULO 44**

La regulación del fumado en las instalaciones municipales se realizará mediante lo señalado en la Ley N° 9028 LEY GENERAL DEL CONTROL DEL TABACO Y SUS EFECTOS NOCIVOS EN LA SALUD y su respectivo reglamento.

#### **ARTÍCULO 45**

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

#### **ARTÍCULO 46**

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

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

#### **ARTÍCULO 47**

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

#### **ARTÍCULO 48**

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

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

#### **ARTÍCULO 49**

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

---

## **ARTÍCULO 50**

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

## **ARTÍCULO 51**

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

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

## **ARTÍCULO 52**

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

## **ARTÍCULO 53**

La Municipalidad elaborará el respectivo reglamento para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral.

## **ARTÍCULO 54**

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

---

## **ARTÍCULO 55**

La Municipalidad brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El nombramiento de una Comisión especial que investigue la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no excluye el derecho de los trabajadores, sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

## **ARTÍCULO 56**

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

## **ARTÍCULO 57**

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

## **ARTÍCULO 58**

El Comité de Prevención del acoso sexual y/o laboral, será integrado por un profesional en derecho, en psicología o trabajo social y un representante de los sindicatos y tendrá las siguientes responsabilidades:

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

---

## **ARTÍCULO 59**

La Municipalidad se compromete a acatar las normas de salud y seguridad en el trabajo, según lo dispuesto en los Decretos número 18379-TSS del 16 de agosto de 1988, 1 y 2 del 2 de enero de 1967 y Decreto del 4 de mayo de 1979, 10541 TSS y 7538-SPPS, así como los requerimientos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional.

## **ARTÍCULO 60.**

Se crea la Comisión de Salud Ocupacional que será bipartida y estará conformada por seis integrantes propietarios, y dos suplentes. Tres propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en Asamblea General de los sindicatos y tres propietarios y un suplente será nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

## **ARTÍCULO 61.**

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

Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Oficina de Salud Ocupacional será la responsable por el cumplimiento de lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en la Ley.

## **ARTÍCULO 62.**

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

## **ARTÍCULO 63.**

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

## **ARTÍCULO 64.**

---

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

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

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

#### **ARTÍCULO 65.**

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

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

#### **ARTÍCULO 66.**

La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo y la fecha de caducidad de los medicamentos existentes en el Botiquín.

#### **ARTÍCULO 67.**

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

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

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

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

#### **ARTÍCULO 68.**

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año:

##### **a. TRABAJADORES DE SANIDAD**

---

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, una capa, guantes y accesorios en tela para protección solar

**b. GUARDAS**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, una capa y linterna

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

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, guantes, capa y casco de seguridad.

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

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, guantes, capa y casco de seguridad.

**e. INSPECTORES Y PLANTELES**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, capa, paraguas y portafolio (este último cada dos años).

**f. CONSERJES**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años)

**g. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS**

Cuatro uniformes compuestos por camisa, adecuados a sus funciones

Cuando se demuestre que por su uso cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador los mismos se deterioren o pierdan, serán repuestos. Sujeto a disponibilidad presupuestaria.

**ARTÍCULO 69.**

La Municipalidad suministrará los equipos tecnológicos, maquinaria, herramientas y los accesorios necesarios para la buena prestación del servicio.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el mes de marzo, previa planificación por parte de las jefaturas.

**ARTÍCULO 70.**

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

**ARTICULO 71.**

La jornada de trabajo actual del personal de la Municipalidad de Acosta serán los siguientes:

**FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS:**

Entrada de Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:00 P.M.

---

Jornada continua con treinta (30) minutos para almorzar. -

**FUNCIONARIOS OPERATIVOS DE LA UNIDAD TÉCNICA DE GESTIÓN VIAL, GESTIÓN AMBIENTAL, CEMENTERIO Y MERCADO:**

Entrada de Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:00 P.M-

Con cuarenta y cinco (45) minutos para almorzar.

Cuando la Municipalidad por necesidad imperiosa demuestre que, por el interés del servicio público, requiera modificar la jornada laboral de algunos departamentos o servicios, deberá plantear la propuesta dentro de los alcances de la legislación vigente ante la Junta de Relaciones Laborales para su negociación, debiendo reconocer el incremento salarial proporcional a las horas que resulten de más en la modificación, demostrando el origen y disponibilidad de los recursos para dar contenido presupuestario a partir que entre en vigencia el cambio propuesto.

**NOTA:** En este artículo, atendiendo a las observaciones de la Comisión de Jurídicos del Concejo Municipal y tomando en cuenta que la jornada establecida en la Convención Colectiva es la que actualmente laboran las y los trabajadores y que un cambio implica la obligación de la Municipalidad de indemnizar, se acordó modificar el artículo.

**ARTÍCULO 72.**

Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen. En concordancia a lo que establece el Código Municipal en la materia.

La carrera administrativa se fundamenta en el esfuerzo que, en forma individual o colectiva, realicen los trabajadores, para ocupar puestos mejor remunerados, que les conduzcan a la superación económica y social.

**ARTÍCULO 73.**

Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de los trabajadores:

- a. Al ocurrir una plaza vacante (permanente o temporal), la Administración la llenará por el procedimiento de ascenso directo, en la línea jerárquica correspondiente, considerando a los trabajadores ubicados en la dependencia en que la vacante suceda, preferiblemente en el orden de Unidad, Sección, Departamento o Dirección. Para este efecto, se tomará en cuenta al trabajador que reúne los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para ocupar el puesto.
- b. De demostrarse inopia en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad.

- 
- c. Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados, el Departamento de Recursos Humanos podrá sacar la plaza a concurso externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual Descriptivo de Puestos.
  - d. Toda convocatoria a concurso para calificación de elegible, deberá comunicarla al Departamento de Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo de no menos de 15 días de anticipación a la celebración del mismo, indicando los requisitos, características del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen, si se requiere, así como la materia a examinar; la fecha comenzará a regir a partir del día que se envíen las comunicaciones. Igualmente se señalará la tabla de ponderación de factores vigentes, para el puesto que se trate.
  - e. En vacantes de puestos profesionales, con requisito legal obligatorio, de poseer algunos trabajadores título profesional y ser incorporado al respectivo colegio, se nombrarán a los que reúnan requisitos académicos, de idoneidad y experiencia y para ocupar el puesto se deberá cumplir con todos los requisitos sin excepción.
  - f. De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore la Departamento de Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegible actualizado.
  - g. La Municipalidad, a través del Departamento de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los sindicatos firmantes de esta Convención y Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los trabajadores, así como del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
  - h. El Departamento de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia a la Junta de Relaciones Laborales.
  - i. Todos aquellos trabajadores que estén laborando de manera interina o sustituyendo a otro trabajador, con conocimiento por lo menos del Jefe inmediato, tendrán prioridad a la hora de llenar las plazas vacantes al nivel más bajo de entrada, o las plazas declaradas vacantes después de la celebración del concurso interno. Siempre y cuando cumplan con los requisitos e idoneidad requeridos para el cargo y el estudio técnico que demuestre la necesidad.

#### **ARTICULO 74.**

La Municipalidad se compromete a reconocer al trabajador o trabajadora que sustituya a otro de mayor categoría, el salario correspondiente al trabajador sustituido

Cuando el caso sea de un recargo de funciones, entendido este como la realización de las labores propias y las labores de otro puesto, se pagará el 50% del salario base del trabajador cuyas labores están siendo recargadas, incluyendo puestos de menor categoría.

#### **ARTÍCULO 75.**

---

La Municipalidad se compromete a realizar un estudio de clasificación y valoración de puestos cada 2 años.

#### **ARTÍCULO 76.**

La Municipalidad no podrá tomar medidas que afecten en forma descendiente el sueldo de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, en detrimento del buen nombre o intereses de sus servidores.

#### **ARTÍCULO 77.**

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja en su categoría e igualmente cuando por razones físicas o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro en su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin desmerito de su salario y de todos los derechos que lo asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará las prestaciones legales.

#### **ARTÍCULO 78.**

Es entendido que los trabajadores beneficiados con estos equipos quedan obligados a cuidar de ellos respondiendo personalmente por cualquier pérdida o mal uso que se les dé.

#### **ARTÍCULO 79.**

Se deberá acondicionar un vehículo municipal, con manteado y bancas a fin de que los trabajadores que tengan que ser trasladados a lugares distantes a cumplir con sus trabajos viajen adecuadamente y sin riesgos de accidente.

#### **ARTÍCULO 80.**

Así mismo, cuando la jornada de trabajo sobre pase el horario establecido, se les deberá reconocer las horas extras, mismas que deberán ser canceladas en un plazo no mayor a un mes.

#### **ARTÍCULO 81.**

Los servidores Municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, aunque no sea consecutivo, en la siguiente forma:

a) Si han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutarán de dieciséis días hábiles de vacaciones.

---

b) Si han laborado un tiempo de cinco a nueve años y cincuenta semanas disfrutar de veintiún días hábiles de vacaciones.

c) Si han laborado un tiempo de diez años o más disfrutarán de treinta días hábiles de vacaciones.

## **ARTÍCULO 82.**

**Ajustes Salariales.** En razón de su autonomía, la Municipalidad se compromete, a impulsar y formular una política de salarios crecientes, realizando ajustes semestrales, en los meses de enero y julio de cada año. El pago de estos ajustes será retroactivo, a partir de los meses de enero y julio, respectivamente.

Los aumentos salariales de la Municipalidad de Acosta se regirán por los decretos de salarios mínimos del sector privado y público tomando siempre el aumento mayor decretado. En caso de ser superior el incremento de salario decretado para el sector público, prevalecerá el del sector público.

Cuando el decreto de salarios mínimos del sector privado supere el del sector público, se tomará el porcentaje de aumento y se dividirá entre dos, dado que este aumento del sector privado se calcula anualmente.

Si el porcentaje de salario mínimo decretado para el sector privado supera el 2% semestral y el del sector público es inferior a ese 2%, automáticamente se pagará el 2% y se hará un estudio para ver si existe la posibilidad financiera para pagar el excedente.

El estudio financiero para determinar la viabilidad de un ajuste salarial superior al previsto en esta Convención deberá estar presentado al Concejo Municipal en un plazo no mayor de dos meses a partir de la publicación del decreto ejecutivo de los aumentos salariales. Este estudio será realizado por una comisión conformada por representante patronal y de los trabajadores (sindicato).

Todos los servidores tendrán derecho a percibir, al cumplir cada año de servicio, de acuerdo a su fecha de ingreso, el incremento que corresponde a la categoría del puesto que ocupa, un 3% sobre el salario base.

## **ARTÍCULO 83.**

La Municipalidad considera como días feriados, de pago obligatorio, los anunciados en el Código de Trabajo, 30 y 31 de julio, 1 de agosto, Aniversario del Cantón, 15 de agosto, 2 de noviembre, 24 y 31 de diciembre media jornada asignándole la tarde, medio día por celebración de cumpleaños de cada funcionario y aquellos que el uso y la costumbre hayan instaurado en la Municipalidad.

---

## **ARTÍCULO 84.**

Esta convención colectiva tendrá un período de vigencia de tres años y entrará a regir a partir de su homologación por parte de la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo.

La Municipalidad y los sindicatos podrán proponer revisiones parciales a cualquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos, por lo que se elaborará un adendum a la misma convención. Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

Esta convención no implicará perjuicio de los derechos adquiridos, prerrogativas, y de las condiciones de trabajo que actualmente disfruten, o de las que a futuro llegaren a disfrutar, derivados de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los convenios anteriores, o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Municipal.

## **ARTÍCULO 85.**

Esta Convención Colectiva se considerará prorrogada automáticamente por un período igual al de su vigencia, si ninguna de las partes la denuncia conforme al artículo 58 del Código de Trabajo. En caso de que exista la respectiva denuncia por cualquiera de las partes, mientras se realiza el proceso de negociación, las cláusulas de la misma seguirán siendo aplicadas por ambas partes hasta tanto no se tenga el nuevo Convenio Colectivo.

## **TRANSITORIO I**

**La aplicación del artículo 27 se regulará vía reglamento, que deberá ser aprobado cinco meses después de la homologación de la presente convención colectiva. El reglamento será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales y sometido a conocimiento, debate y aprobación del Concejo Municipal.**

## **TRANSITORIO II**

**La aplicación del artículo 29 inciso d) se regulará vía reglamento, que deberá ser aprobado tres meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva. El reglamento será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales y sometido a conocimiento, debate y aprobación del Concejo Municipal.**

## **TRANSITORIO III**

**La aplicación del artículo 53 se regulará vía reglamento, que deberá ser aprobado cuatro meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva. El reglamento será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales y sometido a conocimiento, debate**

---

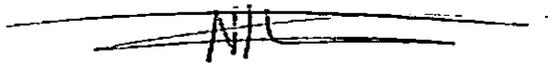
y aprobación del Concejo Municipal, posteriormente publicado y socializado con las personas trabajadoras.

Las partes acuerdan mantener todos los artículos negociados en los términos indicados.  
APROBADO Y FIRME

**CAPÍTULO CUARTO: Cierre de la sesión**

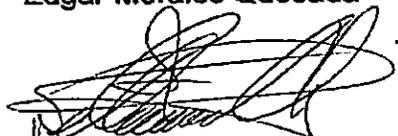
Al ser las 3:15 horas se cierra la sesión y se proceda con la respectiva firma del acta.

Firmamos en el Cantón de Acosta a los 6 días del mes de noviembre del 2023.

  
Norman Eduardo Hidalgo Gamboa

  
Edgar Morales Quesada

  
Mauricio Arias Prado

  
Nelson Castro Meza

Jorge Gamboa Gamboa



  
Stephanie Martínez Román

# CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE ACOSTA

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1

La Municipalidad de Acosta reconoce como representantes de los intereses profesionales y colectivos de los trabajadores de la Municipalidad de Acosta, al Sindicato Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras (UNT) y a su Junta Directiva Seccional en adelante denominado sindicato y se compromete a tratar con sus representantes, todos los problemas o conflictos de orden laboral, económico, social y cultural que se planteen, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo; de conformidad con el artículo 339 del Código de Trabajo vigente.

La presente convención no limita que los trabajadores opten la representación por parte de nuevas organizaciones sindicales según la anuencia de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 2

La Municipalidad de Acosta y los sindicatos representantes, se obligan al cumplimiento de la presente Convención Colectiva, la cual tiene por objeto regular las relaciones jurídicas de naturaleza laboral y las estipulaciones económicas y sociales entre las partes a fin de promover el mejoramiento de las relaciones obrero patronales, y fijar las condiciones y normas que modificarán los contratos individuales de los trabajadores al servicio de la Municipalidad.

#### ARTICULO 3

La presente Convención tiene carácter de ley profesional:

- a) Para las partes que la suscriben.
- b) Para todas las personas que, en el momento de entrar en vigencia, laboren o ingresen a laborar a la Municipalidad de Acosta.

Se excluyen de la cobertura de esta Convención Colectiva el Alcalde, los Regidores y cualquier otro servidor público de elección popular, así como el Auditor y cualquier representante legal de la Municipalidad de Acosta que participe del proceso de negociación.

#### ARTICULO 4

Se entienden incorporados a este texto los Convenios 87, 98, y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la recomendación 143 de la OIT y cualquier otro que se genere a futuro, el Código Municipal y el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de esta Municipalidad, en todo lo que mejore lo estipulado en esta convención. En cuanto a la protección y fuero sindical, serán aplicables las disposiciones previstas en el Código de Trabajo y los principios que se derivan de la sentencia 5000-93 de la Sala Constitucional y otras atinentes

#### ARTÍCULO 5

Corresponde al Alcalde Municipal la dirección superior de la administración de su personal y las funciones específicas que esta Convención le atribuye. Los sindicatos velarán por el cumplimiento de esta Convención por parte de todo el personal de la Municipalidad.

## CAPITULO II

### DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### ARTÍCULO 6

A efecto de mantener el normal procedimiento obrero-patronal, sobre la base de un diálogo constante, se crea la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos, con representantes de la Municipalidad y la Seccional UNT-Municipalidad de Acosta, bipartita y paritaria, la cual conocerá de todas las situaciones que se originen en las relaciones de empleo, ya sean de naturaleza individual o colectiva, demandas de mejoramiento económico-social en beneficio de las (os) funcionarias (os), la organización del trabajo y la Salud Ocupacional.

Esta Junta estará integrada por cuatro miembros propietarios y dos suplentes, distribuidos de la siguiente manera: dos miembros propietarios y un suplente por parte la Municipalidad y dos miembros propietarios y un suplente por parte del sindicato. Las personas suplentes sustituirán a las personas propietarias en caso de ausencia y tendrán las mismas facultades que éstas.

La Junta se integrará quince días después de firmada esta Convención Colectiva. Los representantes patronales serán nombrados por el Alcalde Municipal y los Representantes Laborales por el sindicato, por períodos de dos años, pudiendo ser reelectos o removidos en cualquier momento por quien los haya designado. Asimismo, cada una de las partes podrá hacerse acompañar de asesores, cuando las circunstancias lo requieran, quienes tendrán derecho a voz únicamente. Los representantes sindicales serán nombrados por la Asamblea de Afiliados de la Seccional del sindicato.

La presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por períodos de un año. La presidencia se elegirá por medio de sorteo para el primer período, en la primera sesión de la Junta. La presidencia no tendrá voto de calidad o doble voto en caso de empate.

La Administración Municipal facilitara a la Junta de Relaciones Laborales de un espacio físico que permita sesionar sin interferencias y la custodia de los documentos será por parte de quien ocupe la presidencia.

A partir de su nombramiento e instalación, la Junta de Relaciones Laborales y Resolución de Conflictos se avocará a redactar el Reglamento Interno de Operación, en el que se normará todo lo relacionado con las funciones de dicha Junta y funciones de sus miembros directores. Este Reglamento entrará en vigencia una vez aprobado por la misma. Para tal efecto tendrá un plazo de hasta 3 meses para la emisión del mismo.

#### ARTICULO 7.

La intervención de la Junta será vinculante o recomendativa de acuerdo a la materia que conozca, de la siguiente forma:

- i. Vinculante: La intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter vinculante y de acatamiento obligatorio para la Municipalidad cuando conozca despidos por reestructuración, así como de procedimientos en materia no disciplinaria.
- ii. Recomendativa: la intervención de la Junta y su resolución tendrá carácter de recomendación, cuando se trate de procedimientos disciplinarios seguidos en contra de las y los trabajadores.

## **ARTÍCULO 8.**

En materia NO disciplinaria la Junta de Relaciones Laborales conocerá de los siguientes asuntos:

- 1) Reclamo de trabajadores por derechos de carácter salarial no cancelados.
- 2) Reclamo de trabajadores por recalificación y revaloración de puestos, cuando después de 2 meses de presentado, la Administración Municipal no haya brindado respuesta. Para emitir la resolución correspondiente, se deberá contar con el criterio Técnico del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad.

En caso de que el interesado sea integrante del Departamento de Recursos Humanos, la asesoría técnica le corresponderá a MIDEPLAN, a la Unión de Gobiernos Locales y el Servicio Civil.

- 3) Diferencias que surjan en torno a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.
- 4) Necesidades de equipos y materiales para las y los trabajadores.
- 5) Conocerá toda gestión de traslado de puestos, contra el cual el trabajador perjudicado aduzca inconformidad, personalmente o por medio del sindicato a solicitud del trabajador.
- 6) Conocerá respecto a los resultados de los concursos internos y externos cuando uno de los participantes se lo solicite.
- 7) Conocerá sobre denuncias que por persecución sindical plantee al Sindicato o cualquier trabajador.
- 8) Propuestas de mejoramiento de los servicios, reorganización o privatización de servicios que sean planteadas por las partes de la Convención.

El trabajador deberá solicitar por escrito la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, exponiendo con claridad los hechos en que fundamenta su reclamo y las pruebas que respaldan el mismo.

Una vez recibido el reclamo correspondiente, la Junta tendrá 2 meses para pronunciarse, mismos que serán prorrogables por un plazo igual, en caso de que la complejidad del caso lo requiera. Para prorrogar el plazo de resolución, se tendrá que emitir por parte de la Junta, una resolución debidamente motivada.

## **ARTICULO 9.**

**El procedimiento en materia NO disciplinaria será el siguiente:**

El trabajador deberá solicitar por escrito la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, exponiendo con claridad los hechos en que fundamenta su reclamo y las pruebas que respaldan el mismo.

Una vez recibido el reclamo correspondiente, la Junta tendrá 2 meses para pronunciarse, mismos que serán prorrogables por un plazo igual, en caso de que la complejidad del caso lo requiera. Para prorrogar el plazo de resolución, se tendrá que emitir por parte de la Junta, una resolución debidamente motivada.

## **ARTICULO 10.**

**El procedimiento en materia disciplinaria se registrá por las siguientes disposiciones:**

Cuando la Municipalidad pretenda aplicar una sanción disciplinaria, en la que legalmente amerite la apertura de un procedimiento administrativo, una vez que el Órgano Director del procedimiento emite su recomendación de fondo y antes de pasárselo al Órgano Decisor, este elevará el expediente a la Junta Relaciones Laborales, la que emitirá su recomendación en un término no mayor de quince días hábiles a la fecha en que recibió el expediente. Vencido el término, sin haber emitido recomendación, se entenderá que acepta la emitida por el órgano director.

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales emita su resolución, el expediente se trasladará al jerarca que corresponda, para que emita la resolución final. El Alcalde podrá apartarse de la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales, siempre y cuando sea exhaustivamente motivada y razonada.

En caso de que se presenten situaciones en contra del procedimiento se seguirá la normativa correspondiente en referencia al caso como lo es el Código de Trabajo, la Ley General de Administración Pública, Ley de Contratación Administrativa, Código Municipal y el Reglamento Autónomo de la Municipalidad.

## **CAPITULO III**

### **DE LA LIBERTAD SINDICAL**

#### **ARTICULO 11**

Los sindicatos velarán porque los trabajadores de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o desafiarse, así como tendrán el derecho de formar parte de más de un sindicato.

#### **ARTICULO 12**

La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho fundamental de las personas trabajadoras, 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 13**

La Municipalidad se compromete a mantener en un lugar visible de sus instalaciones, una pizarra de corcho, a fin de que los representantes de los sindicatos exhiban circulares, boletines, afiches y cualquier otro tipo de información de su interés. Asimismo, se le dará las facilidades de comunicación mediante el acceso a los recursos tecnológicos. Solo de materia laboral o de interacción nunca ofensivas o que afecten el desarrollo diario de la Municipalidad.

#### **ARTÍCULO 14**

La Municipalidad reconoce el derecho a libre acceso a los centros de trabajo de los representantes de los sindicatos con ocasión de conflictos laborales o constatar el estricto cumplimiento de lo pactado en la presente convención colectiva, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas, y demás disposiciones aplicables,

previa notificación a la autoridad competente.

#### **ARTÍCULO 15**

Cuando los representantes legales de los sindicatos o los miembros de las filiales de los sindicatos en la Municipalidad, requieran audiencia por parte del representante legal de la Municipalidad, se le atenderá dentro de un plazo máximo de tres días hábiles siguientes de presentada la solicitud. Asimismo, la Municipalidad se compromete a tramitar las gestiones presentadas por los sindicatos sin que exceda el plazo de ley vigente.

#### **ARTÍCULO 16**

La Municipalidad concederá un espacio físico debidamente equipado para reuniones de las Junta Directiva de la Seccionales de los sindicatos para la atención de consultas de afiliados y afiliadas. El mismo espacio que se destine según lo indicado en el artículo 6 de esta misma convención.

#### **ARTÍCULO 17**

La Municipalidad concederá dos horas quincenalmente, para las reuniones de la Junta Directiva de la Seccional de los sindicatos. Para tal efecto la Junta Seccional deberá enviar una vez conformada, el día y la hora para realizar la reunión. Conforme a lo indicado en el artículo quince de esta convención.

#### **ARTÍCULO 18**

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario hasta dos horas quincenales al Presidente de la Seccional de los sindicatos o al Directivo que se designe, cuando sea necesario para atender labores de organización sindical, previa justificación presentada a la Jefatura con copia al Alcalde.

#### **ARTÍCULO 19**

La Municipalidad concederá los permisos correspondientes con goce de salario a todos los afiliados y afiliadas para que asistan a las Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias de los sindicatos.

La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a los afiliados y afiliadas de los sindicatos para que una vez al año participen en las Asambleas de Seccional en la Municipalidad de Acosta. Asimismo, les concederá esa licencia cuando se convoque a Asambleas Extraordinarias de la Seccional de la Municipalidad de Acosta para atender algún asunto de interés colectivo. Esto previo a coordinación con la Alcaldía.

#### **ARTÍCULO 20**

La Municipalidad se compromete a descontar o rebajar previa autorización por escrito del trabajador, las cuotas ordinarias y extraordinarias señaladas por la ley. El monto de las deducciones será girado mensualmente a los sindicatos que corresponda por medio de cheque o por medio de transferencia electrónica. La Municipalidad se compromete a remitir, a solicitud de los sindicatos, un desglose con la lista de afiliados.

#### **ARTÍCULO 21**

La Municipalidad se compromete a respetar la decisión del funcionario que desee aspirar a cargos de dirigencia sindical o que ejerzan tal condición.

Ningún funcionario municipal o representante sindical de los sindicatos podrá ser despedido, removido de su puesto, salvo que incurra en las causales establecidas en los artículos 81 del Código de Trabajo y el 149 del Código Municipal. Si un funcionario municipal o uno de los representantes sindicales incurrieran en faltas que podrían acarrearle su despido, de previo a ejecutar el mismo, deberá cumplirse con el procedimiento establecido en el artículo 541 del Código de Trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES**

#### **ARTÍCULO 22**

La Municipalidad podrá finalizar la relación de servicio con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija.

Los trabajadores de la Municipalidad de Acosta gozarán de estabilidad en el empleo y solo podrán ser despedidos en los casos contemplados en la Ley General de Administración Pública, en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad, Código Municipal, el Código de Trabajo y demás leyes conexas.

En tales casos, y en igualdad de condiciones para todos los colaboradores tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas que tengan a 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, las personas que estén a menos de 5 años de gozar de su jubilación y las personas adultas mayores con hijos o hijas menores. Lo anterior con previo estudio de las necesidades de la Municipalidad y valorar los resultados de la evaluación del desempeño.

Se tiene por incorporados en esta Convención lo establecido por los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, supletoriamente.

#### **ARTÍCULO 23**

La Municipalidad no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo, salvo por reestructuración institucional, siguiendo el procedimiento de ley, de contar con estudios técnicos que lo justifiquen y otorgando participación a los trabajadores a través de sus organizaciones.

#### **ARTÍCULO 24**

Todo trabajador tendrá derecho a devengar un salario base igual al de los demás trabajadores de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad, ideología política o de cualquier otra índole, conservando en cada caso los aumentos por antigüedad (anualidades) en la institución.

#### **ARTÍCULO 25**

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebajo en su categoría. Cuando por limitaciones físicas, mentales o de edad, previo dictamen médico, un trabajador no pueda desempeñarse eficientemente en su puesto o que tal desempeño implique deterioro de su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto compatible con sus aptitudes, sin demérito de los derechos que por ley le corresponden.

Ante la imposibilidad debidamente comprobada de proceder a la reubicación señalada en el párrafo anterior, la Municipalidad podrá proceder a la finalización del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, reconociendo el pago de los extremos laborales a que tuviere derecho el trabajador.

Cada caso se debe analizar por separado. El cambio de salud deberá ser constatado mediante dictamen médico acogiéndose al debido procedimiento.

## **ARTÍCULO 26**

La Municipalidad se compromete a suscribir una Póliza de Vida para todos los trabajadores con una cobertura asegurada que no sea menor de doscientos mil colones (>200.000,00/100). Dicha Póliza entrará en vigencia una vez homologada dicha convención.

En los casos de permiso incapacidad, los trabajadores tendrán derecho:

A) Sobre incapacidades extendidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, mientras esta Institución gira el porcentaje de subsidio que la ley y sus reglamentos le fijen, la Municipalidad completará el porcentaje, a fin de que el trabajador reciba el 100% de su salario, como subsidio de su incapacidad.

B) Sobre incapacidades extendidas por el Instituto Nacional de Seguros, consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la Municipalidad completará el porcentaje que como subsidio de incapacidad gire el Instituto al trabajador, a fin de que éste perciba el 100% de su salario.

C) La Municipalidad se compromete a suscribir una póliza de fidelidad a los funcionarios que lo requieran para el ejercicio de sus funciones.

Sobre incapacidades producto de accidentes de tránsito ocurridas en días y horas no hábiles para el trabajador, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de incapacidad, en los términos de los Incisos a y b de este Artículo.

## **DE LOS PERMISOS SOCIALES Y ESTUDIOS E INCAPACIDADES**

### **ARTÍCULO 27**

- a) Los servidores Municipales podrán gozar de licencia con goce de salario por un año o más, previa aprobación del Concejo o del Alcalde, para disfrutar de becas a efecto de realizar estudios profesionales o de especialización.
- b) Para asistir a congresos o eventos similares, nacionales y extranjeros, podrán, hasta los servidores ganar de licencia con goce de salario, hasta por un mes, previa consulta con la Junta de Relaciones Laborales que deberá dictaminar al efecto.

### **ARTÍCULO 28**

La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (cesantía) a los trabajadores que cesen funciones por:

- 1- Jubilación (o acogerse a cualquier régimen de pensiones).
- 2- Fallecimiento.
- 3- Despido con responsabilidad patronal.
- 4- Por renuncia.

A partir de la homologación de la presente convención colectiva, a las personas trabajadoras que se acojan al derecho de pensión por vejez o invalidez, se les cancelará la cesantía de la siguiente manera:

- a) Por los próximos 20 años se pagará un mes por cada año laborado con un tope máximo de 20 años

- b) Pasados los primeros 21 años hasta los 25 años se pagará un mes por cada año laborado con un tope máximo de 15 años
- c) De 25 en adelante se pagará un mes por cada año laborado con un tope máximo de 12 años

Lo anterior se fundamenta en la resolución No. 04247-2015 de la Sala Constitucional, con voto de mayoría donde establece literalmente: “... la Sala ha establecido que el auxilio de cesantía debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerándose que límite superior a dicho auxilio es de 20 años ...” dando el **Por Tanto:**

***“Se declara con lugar la acción. En consecuencia se anulan por inconstitucionalidad las frases “sin límite de años” y “sin límite” contenidas en los artículos 36 y 37 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de Acosta y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Acosta ...”***

Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de sesenta días, o bien lo que se dicte por medio de un juez.

## **ARTÍCULO 29**

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

- a. Cinco días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, hijos e hijas, hermanos o hermanas, cónyuge o conviviente y un día en caso de fallecimiento de familiares del conyugue hasta un tercer grado de consanguinidad.
- b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. En el caso de partos múltiples o de bebé con discapacidad la licencia post parto será de cuatro meses. Asimismo, cuando el alumbramiento sea prematuro, el tiempo anterior no disfrutado se acumulará para el período postparto. En caso de los padres se aplicará lo indicado en la normativa vigente (Código de Trabajo y Ley de Paternidad Responsable).
- c. Las servidoras municipales, por lactancia de un hijo tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social. En todos los casos debe presentar dictamen médico, asimismo de conformidad a la normativa aplicable, Código de Trabajo artículos 94, 94BIS, 95 y 97, Convención Sobre los Derechos del Niño artículo 29, Código de la Niñez y Adolescencia artículo 50 y Ley de Fomento a la Lactancia Materna.
- d. Un día para cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener este permiso, deberá gestionarse previo dos días hábiles con un máximo de dos veces al año.

En aquellos casos en que el traslado obedezca a un desastre natural o calamidad debidamente comprobado, se podrá otorgar hasta 5 días hábiles, según lo disponga el reglamento que deberá ser aprobado tres meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva.

- e. En caso de fenómenos naturales o de siniestro que produzca consecuencias graves que afecten la vivienda del funcionario o el acceso a esta, previa comprobación, se le concederá al trabajador hasta ocho días hábiles, que podrán ser prorrogables por un período igual dependiendo de la situación y a criterio del Jefe inmediato y Alcaldía.

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

- a. Cinco días hábiles al funcionario padre, con motivo del nacimiento o adopción de hijos, siempre que sean hijos reconocidos. Por condición médica de complicación por parto tanto para la madre como el hijo, el Alcalde podrá conceder cinco días hábiles más.
- b. Se le concederá permiso al funcionario que deba acompañar a una cita médica a su padre, madre, hijo menor de edad o con discapacidad, cónyuge, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente.
- c. El tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula del funcionario o de sus hijos menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata contra presentación de comprobante.
- d. Por matrimonio del servidor cinco días hábiles, contados a partir del día de la ceremonia, deberá aportar la constancia respectiva.
- e. Un día hábil con motivo de presentación de tesis, pruebas de grado o trabajo comunal universitario, para optar por un grado académico de bachiller universitario o superior o bien para preparación de exámenes de bachillerato en educación básica, media y superior, previa justificación y planificación de la fecha con Jefatura Inmediata.
- f. Para renovar sus licencias los conductores de vehículos y maquinaria, gozarán de un día de permiso con goce de salario, quienes dependan de ella para realizar las labores diarias con vehículos asignados o los casos cuyo manual de puestos, exija algún tipo de licencia.

### **ARTÍCULO 30.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción a parte del permiso que establece el Código Municipal.

Asimismo, una licencia igual por un tiempo no mayor de 6 meses para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe una actividad retribuida.

Esta licencia computa a efectos de antigüedad, **cotizaciones y asistencia a cursos de formación**. El reingreso está garantizado en el puesto que ocupaba. Lo anterior sin perjuicio de lo que establezca la Caja Costarricense de Seguro Social en la materia.

### **ARTÍCULO 31.**

Los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad de Acosta tendrán derecho al reconocimiento del Salario Escolar, que se pagará de la siguiente manera: en el ajuste salarial del primer semestre de cada año, la Municipalidad adicionará al ajuste salarial por costo de vida decretado para el Sector Público, un 2,08% como complemento salarial denominado Salario Escolar, mismo que se pagará de forma diferida en la segunda quincena de enero de cada año, hasta completar un 8.33% sobre el salario base.

## **ARTÍCULO 32.**

La Municipalidad se compromete a reconocer a aquellos profesionales, que de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos cumplan con los requisitos para ser sujetos del pago de Dedicación Exclusiva, un 10% sobre el salario base por ese concepto en el grado de Bachiller y un 25% en el grado de Licenciatura, en respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores. Para el pago de la prohibición se registrá por la ley aplicable según sea el caso y los porcentajes establecidos.

## **DEL PERIODO DE PRUEBA**

### **ARTÍCULO 33.**

Todo trabajador que para el servicio regular ingrese a la Municipalidad, tendrá un periodo de prueba de sesenta días naturales.

Dentro del periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al Contrato de Trabajo sin previo aviso y sin responsabilidad de ninguna especie.

### **ARTÍCULO 34.**

Cuando un empleado sea ascendido, trasladado o permutado a desempeñar otro cargo en forma permanente, sea éste con mayor remuneración o no, lo primeros treinta días naturales se considerarán como de prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes que se operara el cambio.

## **DE LOS DESPIDOS Y SANCIONES**

### **ARTÍCULO 35**

Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba, será considerado como trabajador permanente de la Municipalidad y no podrá ser despedido sino hubiera incurrido en faltas o causales especificadas en la presente Convención Colectiva, Código Municipal y Código de Trabajo.

## **CAPITULO V**

## **SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 36**

La Municipalidad contribuirá a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboren y para tal fin organizará sistemas de formación, bien en servicio o fuera de horas de trabajo; en cooperación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) u otras Instituciones similares, en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presenten los técnicos y trabajadores calificados, nacionales o extranjeros, sin excluir la utilización de instructores de los Institutos antes mencionados, tanto en centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.

### **ARTÍCULO 37**

La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad tomando en cuenta, tanto a la parte administrativa, como a la parte operativa, con la finalidad de contribuir a mantener o mejorar la productividad para obtener mejores calificaciones de la mano obrera y para propiciar la estabilidad en el trabajo.

**CAPÍTULO V**  
**DEL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**DEL ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 38**

Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, o escritos, cuya finalidad es atentar contra la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la degradación del clima de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima.

**ARTÍCULO 39**

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

- a) **Manipulación de la comunicación:** reducción o limitación de la comunicación por medio de la deformación del lenguaje, utilización de la burla o el sarcasmo, críticas hirientes, desprecio manifiesto por medio de gestos.
- b) **Aislamiento:** discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.
- c) **Descrédito:** destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma. Cada situación debe ser tratada directamente con el empleado de forma individual.
- d) **Impedir o dificultar el trabajo de la víctima:** obstáculos al desarrollo profesional de la víctima, condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la invisibilización de los logros en el trabajo.
- e) **Creación de conflictos de rol:** mediante la generación de situaciones confusas sobre las competencias y responsabilidades laborales de la víctima, la asignación de labores absurdas, inútiles o contradictorias; ocultando información, herramientas, plazos, y definiciones de cantidad y calidad indispensables para hacer su trabajo, o bien generando demandas en el trabajo que provocan un conflicto injustificado entre las labores asignadas y sus propios valores. La falta de respeto a sus superiores o máximos jerarcas, como por ejemplo levantar la voz, golpear el escritorio, gestos que deben ser debidamente conocidos por la Junta de Relaciones Laborales y por el Departamento de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 40**

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

## **ARTÍCULO 41**

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

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

## **ARTÍCULO 42**

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

## **ARTÍCULO 43**

Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso laboral, siempre y cuando no se comprometan recursos públicos.

## **ARTÍCULO 44**

La regulación del fumado en las instalaciones municipales se realizará mediante lo señalado en la Ley N° 9028 LEY GENERAL DEL CONTROL DEL TABACO Y SUS EFECTOS NOCIVOS EN LA SALUD y su respectivo reglamento.

## **DEL ACOSO SEXUAL, LEY 7476, LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

### **ARTÍCULO 45**

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

### **ARTÍCULO 46**

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

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

### **ARTÍCULO 47**

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

### **ARTÍCULO 48**

De oficio o a petición de la parte acosada, se podrá ordenar en cualquier momento del proceso, la reubicación de la persona denunciada siempre que no se afecten sus condiciones laborales, o bien, la suspensión temporal

con goce de salario cuando:

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

#### **ARTÍCULO 49**

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

#### **ARTÍCULO 50**

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

#### **ARTÍCULO 51**

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

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

#### **ARTÍCULO 52**

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

#### **DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**

#### **ARTÍCULO 53**

La Municipalidad debe contar con un reglamento para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral.

#### **ARTÍCULO 54**

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

## **ARTÍCULO 55**

La Municipalidad brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. El nombramiento de una Comisión especial que investigue la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no excluye el derecho de los trabajadores, sea denunciante o denunciado, a acudir a la Junta de Relaciones Laborales.

## **ARTÍCULO 56**

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

## **ARTÍCULO 57**

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

## **COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**

### **ARTÍCULO 58**

El Comité de Prevención del acoso sexual y/o laboral, será integrado por un profesional en derecho, en psicología o trabajo social y un representante de los sindicatos y tendrá las siguientes responsabilidades:

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

## **CAPÍTULO VI. DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE**

### **ARTÍCULO 59**

La Municipalidad se compromete a acatar las normas de salud y seguridad en el trabajo, según lo dispuesto en los Decretos número 18379-TSS del 16 de agosto de 1988, 1 y 2 del 2 de enero de 1967 y Decreto del 4 de mayo de 1979, 10541 TSS y 7538-SPPS, así como los requerimientos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Salud Ocupacional.

### **ARTÍCULO 60.**

Se crea la Comisión de Salud Ocupacional que será bipartida y estará conformada por seis integrantes propietarios, y dos suplentes. Tres propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en Asamblea General de los sindicatos y tres propietarios y un suplente será nombrados por la administración municipal. Durarán en sus cargos un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

#### **ARTÍCULO 61.**

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

Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Oficina de Salud Ocupacional será la responsable por el cumplimiento de lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en la Ley.

#### **ARTÍCULO 62.**

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

#### **ARTÍCULO 63.**

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

#### **ARTÍCULO 64.**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 65.**

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

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

#### **ARTÍCULO 66.**

La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo y la fecha de caducidad de los medicamentos existentes en el Botiquín.

#### **ARTÍCULO 67.**

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

b.- La Municipalidad se compromete a dotar a los vehículos y maquinaria municipal, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando

servicio.

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

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

#### **ARTÍCULO 68.**

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año:

**a. TRABAJADORES DE SANIDAD**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, una capa, guantes y accesorios en tela para protección solar

**b. GUARDAS**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, una capa y linterna

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

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, guantes, capa y casco de seguridad.

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

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, guantes, capa y casco de seguridad.

**e. INSPECTORES Y PLANTELES**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, capa, paraguas y portafolio (este último cada dos años).

**f. CONSERJES**

Cuatro uniformes compuestos por camisa y pantalón, dos pares de calzado adecuado, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años)

**g. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS**

Cuatro uniformes compuestos por camisa, adecuados a sus funciones

Cuando se demuestre que por su uso cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador los mismos se deterioren o pierdan, serán repuestos. Sujeto a disponibilidad presupuestaria.

#### **ARTÍCULO 69.**

La Municipalidad suministrará los equipos tecnológicos, maquinaria, herramientas y los accesorios necesarios para la buena prestación del servicio.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el mes de marzo, previa planificación por parte de las jefaturas.

#### **ARTÍCULO 70.**

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

## **CAPITULO VII.**

### **DE LA JORNADA LABORAL**

#### **ARTICULO 71.**

La jornada de trabajo actual del personal de la Municipalidad de Acosta serán los siguientes:

#### **FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS:**

Entrada de Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:00 P.M.

Jornada continua con treinta (30) minutos para almorzar. -

#### **FUNCIONARIOS OPERATIVOS DE LA UNIDAD TÉCNICA DE GESTIÓN VIAL, GESTIÓN AMBIENTAL, CEMENTERIO Y MERCADO:**

Entrada de Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 2:00 P.M.-

Con cuarenta y cinco (45) minutos para almorzar.

Cuando la Municipalidad por necesidad imperiosa demuestre que, por el interés del servicio público, requiera modificar la jornada laboral de algunos departamentos o servicios, deberá plantear la propuesta dentro de los alcances de la legislación vigente ante la Junta de Relaciones Laborales para su negociación, debiendo reconocer el incremento salarial proporcional a las horas que resulten de más en la modificación, demostrando el origen y disponibilidad de los recursos para dar contenido presupuestario a partir que entre en vigencia el cambio propuesto.

## **CAPÍTULO VII.**

### **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **ARTÍCULO 72.**

Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen. En concordancia a lo que establece el Código Municipal en la materia.

La carrera administrativa se fundamenta en el esfuerzo que, en forma individual o colectiva, realicen los trabajadores, para ocupar puestos mejor remunerados, que les conduzcan a la superación económica y social.

#### **ARTÍCULO 73.**

Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de los trabajadores:

- a. Al ocurrir una plaza vacante (permanente o temporal), la Administración la llenará por el procedimiento de ascenso directo, en la línea jerárquica correspondiente, considerando a los trabajadores ubicados en la dependencia en que la vacante suceda, preferiblemente en el orden de Unidad, Sección, Departamento o Dirección. Para este efecto, se tomará en cuenta al trabajador que reúne los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para ocupar el puesto.
- b. De demostrarse inopía en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad.

- c. Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados, el Departamento de Recursos Humanos podrá sacar la plaza a concurso externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual Descriptivo de Puestos.
- d. Toda convocatoria a concurso para calificación de elegible, deberá comunicarla al Departamento de Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo de no menos de 15 días de anticipación a la celebración del mismo, indicando los requisitos, características del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen, si se requiere, así como la materia a examinar; la fecha comenzará a regir a partir del día que se envíen las comunicaciones. Igualmente se señalará la tabla de ponderación de factores vigentes, para el puesto que se trate.
- e. En vacantes de puestos profesionales, con requisito legal obligatorio, de poseer algunos trabajadores título profesional y ser incorporado al respectivo colegio, se nombrarán a los que reúnan requisitos académicos, de idoneidad y experiencia y para ocupar el puesto se deberá cumplir con todos los requisitos sin excepción.
- f. De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore el Departamento de Recursos Humanos, mantendrá un registro de elegible actualizado.
- g. La Municipalidad, a través del Departamento de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los sindicatos firmantes de esta Convención y Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los trabajadores, así como del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
- h. El Departamento de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia a la Junta de Relaciones Laborales.
- i. Todos aquellos trabajadores que estén laborando de manera interina o sustituyendo a otro trabajador, con conocimiento por lo menos del Jefe inmediato, tendrán prioridad a la hora de llenar las plazas vacantes al nivel más bajo de entrada, o las plazas declaradas vacantes después de la celebración del concurso interno. Siempre y cuando cumplan con los requisitos e idoneidad requeridos para el cargo y el estudio técnico que demuestre la necesidad.

#### **ARTICULO 74.**

La Municipalidad se compromete a reconocer al trabajador o trabajadora que sustituya a otro de mayor categoría, el salario correspondiente al trabajador sustituido

Cuando el caso sea de un recargo de funciones, entendido este como la realización de las labores propias y las labores de otro puesto, se pagará el 50% del salario base del trabajador cuyas labores están siendo recargadas, incluyendo puestos de menor categoría.

#### **ARTÍCULO 75.**

La Municipalidad se compromete a realizar un estudio de clasificación y valoración de puestos cada 2 años.

#### **ARTÍCULO 76.**

La Municipalidad no podrá tomar medidas que afecten en forma descendiente el sueldo de sus empleados, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, en detrimento del buen nombre o intereses de sus servidores.

## **ARTÍCULO 77.**

Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja en su categoría e igualmente cuando por razones físicas o de edad, un trabajador no pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto actual, o tal desempeño implique deterioro en su salud, la Municipalidad lo reubicará en otro puesto, sin desmerito de su salario y de todos los derechos que lo asisten o en su defecto la Municipalidad le pagará las prestaciones legales.

## **BENEFICIOS Y EQUIPO DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 78.**

Es entendido que los trabajadores beneficiados con estos equipos quedan obligados a cuidar de ellos respondiendo personalmente por cualquier pérdida o mal uso que se les dé.

### **ARTÍCULO 79.**

Se deberá acondicionar un vehículo municipal, con manteado y bancas a fin de que los trabajadores que tengan que ser trasladados a lugares distantes a cumplir con sus trabajos viajen adecuadamente y sin riesgos de accidente.

### **ARTÍCULO 80.**

Así mismo, cuando la jornada de trabajo sobre pase el horario establecido, se les deberá reconocer las horas extras, mismas que deberán ser canceladas en un plazo no mayor a un mes.

## **DE LOS SALARIOS Y VACACIONES**

### **ARTÍCULO 81.**

Los servidores Municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con el tiempo servido, aunque no sea consecutivo, en la siguiente forma:

- a) Si han laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, disfrutarán de dieciséis días hábiles de vacaciones.
- b) Si han laborado un tiempo de cinco a nueve años y cincuenta semanas disfrutar de veintiún días hábiles de vacaciones.
- c) Si han laborado un tiempo de diez años o más disfrutarán de treinta días hábiles de vacaciones.

### **ARTÍCULO 82.**

Ajustes Salariales. En razón de su autonomía, la Municipalidad se compromete, a impulsar y formular una política de salarios crecientes, realizando ajustes semestrales, en los meses de enero y julio de cada año. El pago de estos ajustes será retroactivo, a partir de los meses de enero y julio, respectivamente.

Los aumentos salariales de la Municipalidad de Acosta se regirán por los decretos de salarios mínimos del sector privado y público tomando siempre el aumento mayor decretado. En caso de ser superior el incremento de salario decretado para el sector público, prevalecerá el del sector público.

Cuando el decreto de salarios mínimos del sector privado supere el del sector público, se tomará el porcentaje de aumento y se dividirá entre dos, dado que este aumento del sector privado se calcula anualmente.

Si el porcentaje de salario mínimo decretado para el sector privado supera el 2% semestral y el del sector público es inferior a ese 2%, automáticamente se pagará el 2% y se hará un estudio para ver si existe la posibilidad financiera para pagar el excedente.

El estudio financiero para determinar la viabilidad de un ajuste salarial superior al previsto en esta Convención deberá estar presentado al Concejo Municipal en un plazo no mayor de dos meses a partir de la publicación del decreto ejecutivo de los aumentos salariales. Este estudio será realizado por una comisión conformada por representante patronal y de los trabajadores (sindicato).

Todos los servidores tendrán derecho a percibir, al cumplir cada año de servicio, de acuerdo a su fecha de ingreso, el incremento que corresponde a la categoría del puesto que ocupa, un 3% sobre el salario base.

## **DE LOS FERIADOS**

### **ARTÍCULO 83.**

La Municipalidad considera como días feriados, de pago obligatorio, los anunciados en el Código de Trabajo, 30 y 31 de julio, 1 de agosto, Aniversario del Cantón, 15 de agosto, 2 de noviembre, 24 y 31 de diciembre media jornada asignándole la tarde que el uso y la costumbre hayan instaurado en la Municipalidad.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 84.**

Esta convención colectiva tendrá un período de vigencia de tres años y entrará a regir a partir de su homologación por parte de la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo.

La Municipalidad y los sindicatos podrán proponer revisiones parciales a cualquiera de los artículos de esta convención para mejorarlos, por lo que se elaborará un adendum a la misma convención. Cualquier negociación en este sentido será tramitada y depositada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

Esta convención no implicará perjuicio de los derechos adquiridos, prerrogativas, y de las condiciones de trabajo que actualmente disfruten, o de las que a futuro llegaren a disfrutar, derivados de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los convenios anteriores, o las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Municipal.

### **ARTÍCULO 85.**

Esta Convención Colectiva se considerará prorrogada automáticamente por un período igual al de su vigencia, si ninguna de las partes la denuncia conforme al artículo 58 del Código de Trabajo. En caso de que exista la respectiva denuncia por cualquiera de las partes, mientras se realiza el proceso de negociación, las cláusulas de la misma seguirán siendo aplicadas por ambas partes hasta tanto no se tenga el nuevo Convenio Colectivo.

## **TRANSITORIO I.**

La aplicación del artículo 27 se regulará vía reglamento, que deberá ser aprobado cinco meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva. El reglamento será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales y sometido a conocimiento, debate y aprobación del Concejo Municipal.

## **TRANSITORIO II.**

La aplicación del artículo 29 inciso d) se regulará vía reglamento, que deberá ser aprobado tres meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva. El reglamento será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales y sometido a conocimiento, debate y aprobación del Concejo Municipal.

## **TRANSITORIO III.**

La aplicación del artículo 53 se regulará vía reglamento que deberá ser aprobado cuatro meses después de la homologación de la presente Convención Colectiva. El reglamento será elaborado por la Junta de Relaciones Laborales y sometido a conocimiento, debate y aprobación del Concejo Municipal, posteriormente publicada y socializada con las personas trabajadoras.

Firmamos en el Cantón de Acosta a las trece horas del día 7 de noviembre de 2023.

Norman Eduardo Hidalgo Gamboa  
Alcalde

Mauricio Arias Prado  
Representante del Concejo Municipal

  
Susan Quirós Díaz  
Secretaria General UNT