

Acta de Cierre

Negociación de Convención Colectiva

1
2
3 Después de celebradas ocho (08) reuniones de trabajo de negociación de la Convención Colectiva entre
4 la representación patronal y las personas trabajadores representadas en este acto por la Asociación
5 Nacional de Empleados Públicos ANEP que participaron en la mesa de negociación. De conformidad con
6 lo dispuesto en el artículo 703 del Código de Trabajo se procede a levantar un acta de cierre que recoge
7 el texto completo de las cláusulas que fueron renegociadas y cuales fueron desechadas y no pudieron
8 negociarse.

9 Según el acuerdo de partes, obtenido durante el proceso de conciliación de Conflicto Colectivo de Carácter
10 Económico Social, promovido por el Sindicato de Empleados Públicos y Privados ANEP (en el Ministerio
11 de Trabajo y Seguridad Social MTSS/Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos de San José) en contra
12 de la Municipalidad de Dota, se fijan las fechas para dar inicio a las reuniones de negociación de la
13 Convención Colectiva y se nombran los miembros de la comisión negociadora.

14 Se hace un recuento de la valoración que se hizo tanto de la parte patronal representada por la Comisión
15 Negociadora de Alto Nivel y los representantes del sindicato ANEP. Se deja constancia de que la
16 propuesta de convención y el resultado que se obtuvo después de las sesiones de trabajo conjunto fue
17 ampliamente discutida entre todas las partes.

18 Se modificó el Artículo 1 de la propuesta de convención colectiva.
19 Se modificó el Artículo 2 de la propuesta de convención colectiva.
20 Se modificó el Artículo 3 de la propuesta de convención colectiva.
21 El artículo 4 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
22 Se modificó el Artículo 5 de la propuesta de convención colectiva.
23 El artículo 6 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
24 Se modificó el Artículo 7 de la propuesta de convención colectiva.
25 Se modificó el Artículo 8 de la propuesta de convención colectiva.
26 Se modificó el Artículo 9 de la propuesta de convención colectiva.
27 Se eliminó el Artículo 10 de la propuesta de convención colectiva.
28 Se modificó el Artículo 11 de la propuesta de convención colectiva.
29 Se modificó el Artículo 12 de la propuesta de convención colectiva.
30 Se modificó el Artículo 13 de la propuesta de convención colectiva.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO	
A las: 15:50	horas del 29-Mayo
del año 2024	
Oficina: San José	
Recibido por:	John

1562

- 1 Se modificó el Artículo 14 de la propuesta de convención colectiva.
- 2 Se modificó el Artículo 15 de la propuesta de convención colectiva.
- 3 Se modificó el Artículo 16 de la propuesta de convención colectiva.
- 4 El artículo 17 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 5 Se modificó el Artículo 18 de la propuesta de convención colectiva.
- 6 Se modificó el Artículo 19 de la propuesta de convención colectiva.
- 7 Se modificó el Artículo 20 de la propuesta de convención colectiva.
- 8 Se modificó el Artículo 21 de la propuesta de convención colectiva.
- 9 Se modificó el Artículo 22 de la propuesta de convención colectiva.
- 10 El artículo 23 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 11 El artículo 24 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 12 Se modificó el Artículo 25 de la propuesta de convención colectiva.
- 13 Se modificó el Artículo 26 de la propuesta de convención colectiva.
- 14 Se modificó el Artículo 27 de la propuesta de convención colectiva.
- 15 Se modificó el Artículo 28 de la propuesta de convención colectiva.
- 16 Se modificó el Artículo 29 de la propuesta de convención colectiva.
- 17 El artículo 30 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 18 El artículo 31 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 19 El artículo 32 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 20 El artículo 33 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 21 El artículo 34 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 22 El artículo 35 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 23 El artículo 36 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 24 El artículo 37 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 25 Se modificó el Artículo 38 de la propuesta de convención colectiva.
- 26 El artículo 39 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 27 El artículo 40 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 28 El artículo 41 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 29 El artículo 42 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 30 El artículo 43 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.

- 1 El artículo 44 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 2 El artículo 45 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 3 Se modificó el Artículo 46 de la propuesta de convención colectiva.
- 4 El artículo 47 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 5 El artículo 48 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 6 El artículo 49 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 7 Se modificó el Artículo 50 de la propuesta de convención colectiva.
- 8 Se modificó el Artículo 51 de la propuesta de convención colectiva.
- 9 Se modificó el Artículo 52 de la propuesta de convención colectiva.
- 10 Se modificó el Artículo 53 de la propuesta de convención colectiva.
- 11 Se modificó el Artículo 54 de la propuesta de convención colectiva.
- 12 Se modificó el Artículo 55 de la propuesta de convención colectiva.
- 13 El artículo 56 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 14 El artículo 57 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 15 Se modificó el Artículo 58 de la propuesta de convención colectiva.
- 16 El artículo 59 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 17 El artículo 60 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 18 El artículo 61 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 19 El artículo 62 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 20 Se eliminó el Artículo 63 de la propuesta de convención colectiva.
- 21 El artículo 64 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 22 Se eliminó el Artículo 65 de la propuesta de convención colectiva.
- 23 Se modificó el Artículo 66 de la propuesta de convención colectiva.
- 24 El artículo 67 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 25 El artículo 68 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 26 Se modificó el Artículo 69 de la propuesta de convención colectiva.
- 27 El artículo 70 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 28 El artículo 71 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 29 El artículo 72 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 30 El artículo 73 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.

- 1 El artículo 74 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 2 Se modificó el Artículo 75 de la propuesta de convención colectiva.
- 3 Se modificó el Artículo 76 de la propuesta de convención colectiva.
- 4 El artículo 77 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 5 El artículo 78 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 6 Se modificó el Artículo 79 de la propuesta de convención colectiva.
- 7 Se eliminó el Artículo 80 de la propuesta de convención colectiva.
- 8 Se modificó el Artículo 81 de la propuesta de convención colectiva.
- 9 El Artículo 82 no aparece en la propuesta de convención colectiva.
- 10 El artículo 83 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 11 Se modificó el Artículo 84 de la propuesta de convención colectiva.
- 12 Se eliminó el Artículo 85 de la propuesta de convención colectiva.
- 13 Se modificó el Artículo 86 de la propuesta de convención colectiva.
- 14 Se modificó el Artículo 87 de la propuesta de convención colectiva.
- 15 Se modificó el Artículo 88 de la propuesta de convención colectiva.
- 16 Se modificó el Artículo 89 de la propuesta de convención colectiva.
- 17 Se modificó el Artículo 90 de la propuesta de convención colectiva.
- 18 El artículo 91 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 19 Se modificó el Artículo 92 de la propuesta de convención colectiva.
- 20 El artículo 93 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 21 Se modificó el Artículo 94 de la propuesta de convención colectiva.
- 22 Se modificó el Artículo 95 de la propuesta de convención colectiva.
- 23 El artículo 96 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 24 Se modificó el Artículo 97 de la propuesta de convención colectiva.
- 25 Se eliminó el Artículo 98 de la propuesta de convención colectiva.
- 26 Se modificó el Artículo 99 de la propuesta de convención colectiva.
- 27 Se modificó el Artículo 100 de la propuesta de convención colectiva.
- 28 Se modificó el Artículo 101 de la propuesta de convención colectiva.
- 29 Se modificó el Artículo 102 de la propuesta de convención colectiva.
- 30 El artículo 103 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.

- 1 El artículo 104 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 2 El artículo 105 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 3 El artículo 106 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 4 El artículo 107 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 5 El artículo 108 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 6 El artículo 109 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 7 El artículo 110 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 8 Se modificó el Artículo 111 de la propuesta de convención colectiva.
- 9 El artículo 112 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 10 Se eliminó el Artículo 113 de la propuesta de convención colectiva.
- 11 Se modificó el Artículo 114 de la propuesta de convención colectiva.
- 12 Se modificó el Artículo 115 de la propuesta de convención colectiva.
- 13 Se modificó el Artículo 116 de la propuesta de convención colectiva.
- 14 El artículo 117 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 15 Se modificó el Artículo 118 de la propuesta de convención colectiva.
- 16 El artículo 119 se mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 17 El artículo 120 mantiene sin variaciones tal como se había negociado previamente.
- 18 El texto final aprobado por las partes durante las sesiones de trabajo que se realizaron fue el siguiente, el
- 19 mismo se transcribe completo a efectos de validar los acuerdos adoptados durante su negociación.
- 20 CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA
- 21 MUNICIPALIDAD DE DOTA REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE
- 22 EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA MUNICIPALIDAD DE DOTA
- 23 Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE DOTA**, representada para este acto por los señores **BRHANDOM**
- 24 **RICARDO CHINCHILLA MUÑOZ**, mayor, soltero, estudiante universitario, cédula de identidad número 1-
- 25 1504-0184 vecino de Santa María de Dota, en mi condición de presidente del Concejo Municipal de Dota;
- 26 **MSC. MARIA AUXILIADORA MARIN NAVARRO**, conocida como Mary Marín Navarro, mayor, casada,
- 27 portadora de la cédula de identidad número 1-0771-0307, vecina de Copey de Dota, en mi condición de
- 28 Alcaldesa Municipal de la Municipalidad de Dota, según resolución No 1934-M-2021, dictada a las nueve
- 29 horas con treinta minutos del día veinticinco de marzo del 2021 por el Tribunal Supremo de Elecciones,
- 30 en adelante denominados "**LA MUNICIPALIDAD**", con cédula jurídica número 3-014-042049 y **la**

1 **ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical domiciliada en
2 San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente
3 Sindical, cédula de identidad número 1-0457-0390, vecino de San José, hemos convenido en celebrar la
4 siguiente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO de acuerdo con las condiciones que en adelante se
5 dirán, por la Sala Constitucional en su voto No.4453-2000, los artículos 54 y siguientes del Código de
6 Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio No. 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de
7 los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11
8 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública.
9 La cual se registrará de conformidad con las siguientes disposiciones:

10 **CAPÍTULO I. DEFINICIONES.**

11 **ARTÍCULO 1:** Para efectos de la presente Convención Colectiva, se tendrán las siguientes definiciones:

12 **Jerarca:** El Alcalde o Alcaldía.

13 **Representante Patronal de la Municipalidad de Dota:** El Alcalde o Alcaldesa.

14 **El Representante de los Trabajadores:** La ANEP, ya sea a través de los miembros de la seccional, del
15 Secretario General o del promotor sindical designado.

16 **Superior Inmediato:** persona de quien se reciben órdenes directas.

17 **La Convención:** Mejoras a la calidad socioeconómico laboral, así como deberes, responsabilidades,
18 derechos y prohibiciones para ambas partes (trabajadores y patrono).

19 **Reglamento:** A menos que haya referencia expresa, se entenderá por "el Reglamento" al Reglamento
20 Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de Dota.

21 **CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES**

22 **ARTÍCULO 2:** La presente Convención Colectiva se celebra en aplicación de lo dispuesto por el Código de
23 Trabajo y tiene carácter de ley:

- 24 • Para las partes que la suscriben;
- 25 • Para todas las personas trabajadoras que en el momento de entrar en vigor la Convención presten
26 sus servicios efectivamente en la Municipalidad.
- 27 • Para quienes sean contratadas(os) en el futuro en la Municipalidad y dicha convención se
28 encuentre en vigencia.

29 Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo las personas representes
30 superiores de la Municipalidad, los de elección popular (alcaldía y consejo), además se encuentran

1 excluidos la auditoria y Sub auditoria, como también Funcionarios(as) de confianza de conformidad con la
2 definición del artículo 127 párrafo tercero del Código Municipal y las asesorías al consejo.

3 Las disposiciones de esta Convención se aplicarán a las personas trabajadoras propietarias e interinas,
4 La Municipalidad se compromete a emitir todas las directrices, circulares, reglamentaciones y órdenes que
5 sean necesarias para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas.

6 **ARTÍCULO 3:** Son representantes patronales de la Municipalidad en sus relaciones laborales, la alcaldía en
7 el ejercicio de sus funciones, y aquellas personas trabajadoras que actúen como tales, conforme a lo
8 establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo, todo dentro de las competencias legales de cada una
9 de ellas y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 577 del Código de Trabajo. Es representante de la
10 Municipalidad en sus relaciones con ANEP , la alcaldía Municipal.

11 **CAPÍTULO III. PROTECCION DE LOS DERECHOS SINDICALES**

12 **ARTÍCULO 4:** La Municipalidad reconoce como representante de los intereses profesionales, colectivos
13 e individuales de todos sus trabajadores, a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
14 (ANEP), y se compromete a tratar con los y las dirigentes sindicales o sus representantes, todos los
15 problemas, conflictos o gestiones de orden laboral, económico, social y cultural que se plantean. Todo
16 ello, sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la
17 Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo.

18 La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo de la seccional
19 del Sindicato, constituida de conformidad con lo dispuesto por los Estatutos de la ANEP Organización
20 Sindical.

21 **ARTÍCULO 5:** La Administración Municipal reconoce y autoriza el acceso físico a todos los centros de
22 trabajo de los y las integrantes de la Junta Directiva de la Seccional y asesoría de la misma; La Junta
23 Directiva Nacional, sus funcionarios y funcionarias, y los y las integrantes de las Juntas Directivas de las
24 Seccionales de ANEP, podrán tener acceso con previa cita, para realizar actividades propias de su función
25 sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, para constatar el cumplimiento de lo
26 pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, el Código Municipal, sus reglamentos,
27 leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables. Lo anterior siempre y cuando
28 no altere el funcionamiento normal de la institución.

29 **ARTÍCULO 6:** En todo lo NO dispuesto en esta Convención a un caso determinado, se aplica de pleno
30 derecho, normas supletorias, por su orden: Convenios de la OIT ratificados por la Asamblea Legislativa,

1 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su
2 Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra
3 la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las
4 Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Ley General de la Administración Pública, el
5 Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, y demás leyes y reglamentos dentro del
6 debido respeto a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público

7 Asimismo, rigen de pleno derecho toda la demás normativa laboral y administrativa, así como todos los
8 demás tratados internacionales vinculantes para el país. Rige también de pleno derecho la jurisprudencia
9 judicial y la opinión consultiva de la corte interamericana de DDHH por el derecho humano de la
10 negociación colectiva y sindicalización.

11 **ARTÍCULO 7:** El sindicato se compromete a informar con al menos 10 días hábiles de anticipación, sobre
12 la necesidad de realizar actividad sindical por escrito, donde la alcaldía les dará una respuesta con mínimo
13 de 5 días antes de la actividad, en el cual los miembros del sindicato deberán de garantizar la continuidad
14 de las labores y funciones municipales.

15 En caso de urgencia se dará aviso con tres días hábiles de anticipación y con una limitación de máximos
16 tres miembros en licencia sindical. La alcaldía sólo podrá oponerse salvo afectación debidamente
17 justificada al servicio público.

18 **ARTÍCULO 8:** La Alcaldía, el Consejo Municipal y cualquier funcionario no ejercerá acción alguna como
19 presiones, halagos, promesas, u otras conductas que constituyan práctica laboral desleal, que tiendan a
20 lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato a la ANEP. Asimismo, se abstendrá
21 de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones que creen paralelismo con el
22 objetivo de separar a las personas trabajadoras de LA ANEP.

23 Cuando el suscriptor denuncie alguna violación a la presente cláusula se dará el debido proceso
24 disciplinario.

25 **ARTÍCULO 9:** Salvo justificación válida, la alcaldía atenderá a los representantes de los trabajadores dentro
26 de los 5 días hábiles siguientes a la solicitud de audiencia, siempre y cuando la misma sea para asuntos
27 laborales o de corte sindical. Si pasados diez días hábiles, no se otorgó la audiencia, se tendrá como
28 denegada.

29 **ARTICULO 10:** Se reconoce y se respeta el fuero sindical a los miembros de la junta directiva, por ende, las
30 funciones sindicales que realizan los integrantes de la Junta Directiva de la Seccional. El fuero sindical cubre

1 hasta un año después de haber cesado las funciones sindicales.

2 Cuando el suscriptor denuncie alguna violación a la presente cláusula se dará el debido proceso
3 disciplinario.

4 **ARTICULO 11:** La Alcaldía y Consejo Municipal, atenderán las peticiones y gestiones sindicales, en los
5 plazos de ley, que corresponde a según la ley 9097.

6 **CAPITULO IV. DE LA LIBERTAD SINDICAL**

7 **ARTÍCULO 12:** El patrono y la ANEP deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes a su
8 ejercicio y protección, contemplados, instrumentos adoptados todos por la Organización Internacional del
9 Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica. En este sentido, la

10

11 Municipalidad garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgan a las personas
12 trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Constitución
13 Política y los Convenios Internacionales de la OIT.

14 **ARTICULO 13:** La Municipalidad garantiza a todas las personas trabajadoras el libre derecho de
15 sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los/las integrantes de las Juntas Directivas
16 Nacional o Seccionales, los/los delegados (as), los candidatos(as) a dichos puestos, y otros mencionados
17 en el artículo 367 del Código de Trabajo, que pertenezcan a cualquier Sindicato legalmente organizado y
18 que se encuentren debidamente acreditados.

19 Los y las dirigentes, no podrán ser despedidos, sin que se realice el debido proceso como se establece en
20 el código de Trabajo.

21 **ARTÍCULO 14:** La Municipalidad, delegará a los departamentos correspondientes los procesos de
22 deducción por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias de afiliación y pólizas señaladas por el
23 Sindicato. El monto de las deducciones será girado mensualmente utilizando los medios de pago creados
24 para tal efecto, y según lo solicite el Sindicato.

25 Los departamentos supra citados, se compromete a remitir a solicitud del Sindicato, un desglose detallado
26 donde al menos conste: el nombre de la persona afiliada, los conceptos y montos rebajados por cuotas
27 ordinarias y/o cuotas extraordinarias derivadas de la afiliación sindical.

28 Las desafiliaciones a la ANEP firmante de la presente Convención Colectiva, deberá ser tramitada según lo
29 establecido en los estatutos del Sindicato. Únicamente cuando la aceptación de dicha desafiliación sea
30 comunicada a los departamentos correspondientes de esta municipalidad, esta podrá dejar de efectuar

1 los rebajos de las cuotas.

2 **ARTÍCULO 15:** La alcaldía, facilitará al Sindicato y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su
3 comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas.

4 Asimismo, para que las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP puedan desarrollar sus actividades, entre
5 ellas reuniones, asambleas, entre otras, la Municipalidad facilitará un espacio físico que posea, previa
6 solicitud a la administración y siempre que no estén comprometidos.

7 **ARTÍCULO 16:** La Municipalidad reconoce el derecho a la libertad de expresión como derecho
8 fundamental de las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato, así como una de las formas fundamentales
9 de manifestación de la libertad sindical, y por lo tanto se abstendrá de ejercer cualquier tipo de represalia,
10 presión o sanción en contra del ejercicio de este derecho, siempre y cuando las manifestaciones no
11 representen la violación clara a obligaciones legales o contractuales expresas de la persona trabajadora.
12 La Municipalidad facilitará a la Seccional de ANEP una cuenta de correo electrónico del servidor
13 institucional, a fin de que pueda utilizar esa herramienta electrónica para fines sindicales.

14 En cualquier caso, la Municipalidad procederá en contra de las manifestaciones que representen una
15 violación de esas obligaciones legales o contractuales, con posterioridad y nunca estableciendo
16 limitaciones unilaterales administrativas previas a la libertad de expresión, que puedan poner en peligro
17 su adecuado ejercicio.

18 Así mismo, la Municipalidad dentro de la jornada de trabajo, con el objeto de realizar tareas propias de la
19 actividad sindical, entre otras, la representación de los intereses económicos y sociales de las personas
20 afiliadas al Sindicato, la atención de conflictos laborales, la constatación del estricto cumplimiento de lo
21 pactado en el presente convenio colectivo, las leyes laborales, sus reglamentos, leyes conexas y demás
22 disposiciones aplicables, así como otras labores de similar naturaleza, incluyendo la fiscalización y
23 coadyuvancia en la buena marcha del quehacer institucional, y comprobar el fiel cumplimiento de esta
24 Convención, de leyes y reglamentos conexos y/o atinentes; con excepción de la Alcaldía y de la Auditoría
25 por sus propias características, y aquellas oficinas en las que se esté brindando atención al público, para
26 lo cual se requerirá la autorización correspondiente.

27 **CAPÍTULO V. LICENCIAS SINDICALES**

28 **ARTÍCULO 17:** La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a las personas trabajadoras afiliadas
29 a la ANEP y/o a los (las) representantes sindicales de la Seccional, en los siguientes casos:

30 a.- A todas las personas trabajadoras afiliadas a la ANEP para que asistan a las Asambleas Generales

1 Ordinarias anuales del Sindicato y/o de la Seccional de la Municipalidad; y a Asambleas Generales
2 Extraordinarias Nacional o Seccional que se realicen. El permiso se otorgará en horas laborales y deberá
3 ser solicitado a la alcaldía con una semana de anticipación. Mientras no inhabilite la atención de los
4 servicios municipales.

5 b.- La Municipalidad otorgará permiso con goce de salario para asistir, dentro o fuera del país, a cursos de
6 capacitación sindical o bien para asistir a Congresos o Convenciones Nacionales o Internacionales,
7 Laborales o de Seguridad Social patrocinados o convocados por la Organización Sindical, por la Federación
8 Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos, por la Central Social Juanito Mora Porras o por la
9 Plataforma Sindical Común Centroamericana. Las licencias se otorgarán por el plazo de duración de estos,
10 pero el máximo de permisos no podrá exceder de cinco personas trabajadoras por año y de tres personas
11 trabajadoras a la vez, que no sean del mismo departamento, solo unas jefaturas a la vez. De igual forma,
12 la suma de todas las licencias otorgadas no podrá exceder seis meses al año, la sumatoria de todas las
13 licencias. Quienes asistan a dicha capacitación deberán dejar una programación de su trabajo, como todo
14 debidamente en orden, además de entregar un informe posterior de la capacitación a la que asistió.

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

17 d. La Seccional tendrá derecho a sesionar dos miércoles por cada mes impar en jornada laboral y un
18 miércoles por cada mes par en jornada laboral, después de las 12:00 MD y hasta finalizar su horario laboral.
19 Las licencias sindicales serán con goce de salario. las mismas no podrán realizarse en semanas
20 consecutivas.

21 En todos los casos, el Secretario General del Sindicato o el Presidente de la Seccional, comunicará a la
22 Alcaldía la hora y fecha a realizarse las actividades.

23 **CAPÍTULO VI. DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

24 **ARTÍCULO 18:** Ambas partes acuerdan la creación de la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución
25 Alternativa de Conflictos bajo los siguientes lineamientos:

26 a. La Junta estará integrada por 4 integrantes propietarios y 2 suplentes, distribuidos así: 2
27 propietarios y 1 suplentes designados por la Alcaldía y 2 propietarios y 1 suplentes designados por la Junta
28 Directiva de la seccional ANEP-MUNICIPALIDAD DE DOTA. La Presidencia del órgano será rotativa entre las
29 dos partes por un periodo de un año. El presidente se elegirá por la parte que corresponda, en la primera
30 sesión del periodo. Debe haber representación de la oficina de recursos humanos en la integración de la

1 Junta, ya sea por parte de la administración o del ANEP. Se mantendrá información permanente, en los
2 espacios del sindicato, de la conformación de los miembros de la junta para que los interesados sepan a
3 quién dirigirse.

4 b. Los integrantes serán nombrados por periodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos -en
5 cualquier momento- por quien los hubiera designado.

6 c. La Junta será un organismo permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos
7 a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: tres de sus cuatro miembros.

8 d. La Junta sesionará en la Municipalidad o en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus
9 integrantes se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el o la Presidente o por tres de sus
10 integrantes. Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y
11 entregarse por escrito a todos sus integrantes con cuarenta y ocho horas de anticipación. El quórum para
12 sesionar lo constituirá la presencia de tres de sus integrantes.

13 e. Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter recomendativo para la
14 Alcaldía o Concejo Municipal

15 f. Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario, el
16 permiso con goce salarial correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o
17 actividad propia del cargo. La Junta de Relaciones Laborales se reunirá según requerimiento, para conocer
18 los procedimientos solicitados.

19 g. Los integrantes de la junta de relaciones laboras mantendrán el sigilo y confidencialidad con respecto a
20 los casos llevados dentro de la misma, no se podrán realizar comentarios referentes a los casos fuera de
21 las sesiones de la junta, en caso de realizarse se aperturará el proceso correspondiente, y se inhabilitará
22 del cargo mientras duré el proceso. Esto aplicará para todas las partes del proceso.

23 **ARTÍCULO 19:** La Junta de Relaciones Laborales es de carácter recomendativo y no facultativo, conocerá
24 todas las situaciones que les sean sometidas siempre y cuando se originen en las relaciones de empleo, la
25 organización del trabajo y la Salud Ocupacional. La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes
26 funciones, sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señalen.

27 a.-En materia disciplinaria, la Junta buscará la solución del conflicto mediante la resolución alternativa de
28 conflictos, antes que la imposición de una sanción. Sin embargo, cuando el acuerdo no fructifique,
29 conocerá y emitirá recomendación de toda sanción disciplinaria, esto acorde al caso y respaldado por la
30 legislación vigente, a excepción de las amonestaciones verbales, que se pretendan aplicar a las personas

- 1 trabajadoras de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite. Para tal efecto la Junta de
2 Relaciones Laborales velará porque la Municipalidad cumpla con el debido proceso y el derecho de
3 defensa.
- 4 b.-El procedimiento ante la Junta de Relaciones Laborales en materia no disciplinaria será el siguiente: La
5 (el) interesada(o) o interesadas(os) deberán gestionar por escrito, ante la
6 Junta, fundamentando y firmando dicha solicitud para que la misma sea analizada. Una vez analizada la
7 queja o solicitud presentada, procederá a emitir la resolución que en derecho corresponda. Cuando la(el)
8 trabajadora(r) o la Junta de Relaciones Laborales y de Resolución de Conflictos así lo decida, podrá solicitar
9 la presencia de la(el) trabajadora(r) en sus sesiones para tratar su petición, así como solicitar a la
10 SECCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DOTA toda la información necesaria para recomendar sobre el asunto
11 puesto a su conocimiento.
- 12 c.- Conocerá y emitirá recomendación de toda solicitud de la persona trabajadora, respecto de todo acto
13 o resolución que afecte o amenace violar sus derechos, siempre y cuando sea la parte interesada la que
14 lleve el caso a la Junta de Relaciones Laborales.
- 15 d.- Conocerá y emitirá recomendación de toda gestión de traslado de puesto, o de despido, contra la cual
16 la persona trabajadora perjudicada aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a
17 solicitud de la persona interesada.
- 18 e.- Conocerá y emitirá recomendación sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las
19 cláusulas de la presente Convención Colectiva cuando se le solicite esta revisión por parte de una persona
20 trabajadora o el sindicato.
- 21 f.- Conocerá y emitirá recomendación respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de
22 los participantes se lo solicite. La Junta verificará si la escogencia realizada por la Municipalidad es de la
23 persona mejor calificada y recomendará en caso de considerarlo procedente, que el concurso interno se
24 realice nuevamente.
- 25 g.- Conocerá y emitirá recomendación sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el
26 Sindicato o cualquier persona trabajadora.
- 27 h.- Conocerá sobre las necesidades de uniformes; equipos y materiales para las personas trabajadoras que
28 le sean comunicados. Conocerá también de los asuntos relacionados con la salud ocupacional de las
29 personas trabajadoras, para lo cual recomendará la creación de las comisiones que estime conveniente.
- 30 i.- Conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente inapropiado

1 de trabajo, aunque no impliquen la comisión de una falta; y de las propuestas de mejoramiento de los
2 servicios y la organización que sean planteados por las partes firmantes de esta Convención. En todos
3 estos casos podrá intervenir conciliatoriamente entre la Municipalidad y las personas trabajadoras,
4 siempre y cuando se le sea solicitado.

5 j.- Divulgar en coordinación con el departamento de Gestión de Personal: la Ley contra el hostigamiento
6 sexual en el empleo y la docencia, la Ley sobre la igualdad social de la mujer, así como otras leyes y
7 pronunciamientos de interés para las personas trabajadoras.

8 k.- Conocer y pronunciarse sobre las demás cuestiones laborales que la Municipalidad o la ANEP le
9 sometan, o que le corresponde de acuerdo al ordenamiento jurídico.

10 m.-Procurar en coordinación con el Departamento de Gestión de Personal y la comisión de Salud
11 Ocupacional, obtener para las personas trabajadoras municipales toda especie de facilidades para su
12 mejoramiento social, cultural, educativo y económico, que con tal propósito ofrezcan organismos
13 nacionales, internacionales y el Gobierno local.

14 Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta su recomendación.
15 Cuando un asunto sea enviado a la Junta de Relaciones Laborales, el traslado a dicha instancia interrumpirá
16 los términos de prescripción para ambas partes. No obstante, lo anterior, en asuntos disciplinarios, la Junta
17 de Relaciones Laborales deberá emitir su recomendación a más tardar diez hábiles después de recibido el
18 expediente correspondiente por parte de la administración. De agotarse el mencionado plazo sin existir
19 resolución final, la Junta cesará en su intervención y la Municipalidad procederá según lo instruido en el
20 expediente, salvo que la Junta no haya sesionado durante ese plazo por causa imputable a los (las)
21 representantes patronales, en cuyo caso el plazo se prorrogará sin que se interrumpa el plazo de
22 prescripción establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo. En asuntos de naturaleza no
23 sancionatoria, dicha suspensión no podrá exceder de un plazo máximo de quince días hábiles.

24 **ARTÍCULO 20:** Con base en su competencia en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta
25 de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente
26 procedimiento:

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

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

- 1 decida, podrá solicitar la presencia de la persona trabajadora en sus sesiones para tratar su petición.
- 2 c.- Finalizada la investigación la Junta emitirá recomendación sobre el asunto sometido a su conocimiento.
- 3 d.- Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito a las o los interesados y a las partes de la
- 4 presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.
- 5 e.- La Administración deberá colaborar y facilitar a la Junta de Relaciones laborales la documentación e
- 6 información que se requiera para cada caso concreto. Una vez finalizado el proceso, la Junta de Relaciones
- 7 Laborales entregará el expediente y la resolución de los casos.

8 **ARTÍCULO 21:** Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones

9 Laborales tendrá las facultades para realizar sus investigaciones dentro de la Municipalidad en todas sus

10 dependencias y oficinas, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los asuntos en los cuales

11 tenga conocimiento.

12 La Municipalidad dotará a la Junta de un espacio apropiado para realizar sus sesiones, siempre y cuando

13 la Junta así lo requiera y solicite. Además, en el seno de la Junta se nombrará un integrante que cumpla

14 funciones secretariales.

15 **ARTÍCULO 22:** La Junta de Relaciones Laborales velará además porque los trabajadores de la Municipalidad

16 gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ninguna persona trabajadora podrá ser obligada a

17 afiliarse o desafiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los

18 funcionarios municipales en ese sentido.

19 **ARTÍCULO 23:** La intervención de la Junta será recomendativo cuando se trate de procedimientos de

20 investigación seguidos en contra de las (os) trabajadoras (es) sometidos a conocimiento de la Junta de

21 Relaciones Laborales a solicitud de la Alcaldía.

22 **ARTÍCULO 24:** Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Alcaldía, de los reclamos que

23 formulen las(os) trabajadoras(es) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de

24 puestos; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de

25 Trabajo; de los resultados de los concursos internos y externos; sobre las necesidades de equipos y

26 materiales para las(os) trabajadoras(es); de las denuncias por persecución sindical que formulen las

27 organizaciones, en caso de que existieran. Conocerá también de los asuntos relacionados con el acoso u

28 hostigamiento sexual y laboral y de la salud ocupacional de las(os)

29 trabajadoras(es), para lo cual promoverá la creación de las comisiones que estime conveniente.

30 También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivos, que impliquen un ambiente

1 inapropiado de trabajo, aunque no impliquen necesariamente la comisión de una falta; así como las
2 propuestas de mejoramiento de los servicios y reorganización que sean planteados por las partes de la
3 Convención.

4 Finalmente, la Junta conocerá cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su
5 ámbito de competencia. Sin embargo, en ninguna circunstancia, conocerá denuncias o solicitudes de
6 carácter anónimo y/o que una o varias partes involucradas no desean que se conozcan, por parte de esta
7 junta.

8 **ARTÍCULO 25:** La alcaldía, delegará en la Junta de Relaciones Laborales los casos que estime conveniente
9 en materia de resolución alternativa de conflictos, solicitando su intervención.

10 La Junta emitirá a la Alcaldía sus observaciones sobre el caso y recomendará sobre el resultado en la
11 resolución alternativa de conflictos según las responsabilidades pertinentes a la junta de relaciones
12 laborales.

13 Para los efectos de la investigación, la Junta de Relaciones Laborales, garantizará el debido proceso,
14 principio fundamental en la protección de los Derechos Humanos, garantizando la imparcialidad y la
15 objetividad en la resolución de la situación, mediante la aplicación de los principios constitucionales de
16 legalidad, inocencia, buena fe, igualdad e imparcialidad.

17 La (el) trabajadora podrá hacerse acompañar, representar y/o asesorar por abogadas(os), técnicas(os) y
18 otras personas calificadas y/o por una (un) dirigente sindical de su elección.

19 Para los efectos de la investigación, la Junta deberá resolver en un plazo máximo de quince días hábiles.
20 Si se requiere más tiempo podrá ampliarse por igual plazo una única vez, por medio de resolución fundada.

21 **ARTÍCULO 26:** La Junta de Relaciones Laborales emitirá en un plazo de 90 días naturales, después de la
22 firma de esta Convención, un Reglamento sobre su funcionamiento, atribuciones, plazos y condiciones
23 para recurrir ante ella, el cual será sometido a la Junta Directiva de la SECCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD
24 DE DOTA y el Concejo Municipal, para la aprobación respectiva.

25 **CAPITULO VII. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

26 **SECCION I. Disposiciones Generales**

27 **ARTÍCULO 27:** La presente convención colectiva regula todos los procedimientos administrativos
28 sancionatorios en la Municipalidad. Su aplicación es obligatoria y supletoria al Procedimiento
29 Administrativo de la Ley General de la Administración Pública, en caso de que algo no esté expresamente
30 detallado en la presente convención colectiva será regulado por la normativa nacional e internacional

1 vigente en el país.

2 **ARTÍCULO 28:** El administrado sujeto a un procedimiento administrativo sancionatorio tendrá los
3 siguientes derechos:

4 a. Ser debidamente intimado con exposición clara y concisa de los hechos o faltas que se le achacan
5 y su posible sanción.

6 b. Ser procesado por un órgano director que será nombrado por el Alcalde o Alcaldesa, podrá ser
7 unipersonal o colegiado, debidamente juramentado y con demostrados conocimientos en derecho
8 o procedimientos administrativos sancionatorios. Preferentemente, el órgano director deberá estar
9 conformado por letrados en Derecho.

10 c. Tener acceso al expediente en todo momento, con las limitaciones de la ley.

11 d. Interponer los recursos legales correspondientes.

12 e. Ser asistido por un profesional en Derecho. Se admite, asimismo, la representación sindical siempre
13 y cuando el representante sindical acredite ante el Órgano la autorización de la Junta Directiva del
14 sindicato al cual el funcionario se encuentre afiliado.

15 f. Presentar prueba, ejercer la defensa, interponer excepciones y presentar conclusiones.

16 **ARTÍCULO 29:** Ante la ausencia o falta de profesionales en derecho para tramitar los procesos, la
17 Administración podrá capacitar funcionarios a efecto de llevar tales procesos, funcionarios que serán
18 nombrados órgano director únicamente ante imposibilidad legal o material del profesional en derecho
19 institucional en caso de existir, dicho nombramiento se realizara en cada caso que así lo requiera.

20 **ARTÍCULO 30:** Cuando se tenga conocimiento de la posible comisión de una falta, realizada o no la
21 investigación preliminar a discreción del órgano decisor, el mismo abrirá el procedimiento administrativo
22 y nombrará al órgano director, sea este unipersonal o colegiado.

23 En dicha resolución, el órgano decisor enumerará de la manera más clara posible los hechos y las pruebas
24 que tenga en su poder.

25 **ARTÍCULO 31:** El órgano director, una vez juramentado y con el auto de conformación, procederá a analizar
26 la prueba existente, recabar la pertinente y, en fin, todos los actos tendientes a la búsqueda de la verdad
27 real.

28 **ARTICULO 32:** Finalizada la investigación, el órgano director realizará el auto de apertura y lo notificará
29 personalmente al investigado, el cual deberá contener:

30 a. Referencia al auto de conformación del órgano.

- 1 b. Identificación del investigado.
- 2 c. Naturaleza del procedimiento, sea este sumario u ordinario.
- 3 d. Narración circunstanciada de los hechos. La narración deberá ser concisa y clara, y deberá
4 responder a las preguntas de qué, quién, cuándo, dónde, cómo, ante quienes, mediante qué
5 documento, etc... según el hecho narrado. Los hechos se narrarán uno a uno y deberán
6 necesariamente estar vinculados a la falta investigada.
- 7 e. Enumeración precisa de la prueba a evacuar en el proceso. El órgano director deberá enumerar
8 una a una la prueba a evacuar en el proceso. Cualquier prueba no enumerada en el auto de traslado
9 se tendrá por no existente y no podrá ser tomada en cuenta por el órgano director ni el órgano
10 decisor.
- 11 f. Posibles faltas cometidas con señalamiento exacto y preciso de la normativa aplicable. Cualquier
12 concordancia debe señalarse expresamente. No podrá sancionarse a un administrado con base en
13 una falta no enumerada expresamente.
- 14 g. Posibles sanciones aplicables con señalamiento exacto y preciso de la norma que fundamenta la
15 sanción. Cualquier concordancia debe señalarse expresamente. No podrá sancionarse a un
16 administrado con base en una norma no enumerada expresamente.
- 17 h. En caso de que el procedimiento sea ordinario, necesariamente deberá indicarse fecha, lugar y
18 hora de la audiencia de recepción de prueba y conclusiones establecida en el artículo 309 de la Ley
19 General de la Administración Pública, la cual deberá realizarse como máximo, dentro de los treinta
20 días hábiles siguientes a la notificación del auto de traslado y respetando el plazo de quince días
21 hábiles establecido en el artículo 311 de la Ley General de la Administración Pública.
- 22 i. En caso de aportar testigos, el órgano director deberá indicar de manera expresa y precisa, sobre
23 cuáles hechos en particular se referirá cada testigo, o si lo hará sobre todo el elenco de hechos. El
24 órgano director no podrá aportar más de dos testigos sobre un mismo hecho. Para la recepción de
25 prueba el órgano tiene todos los derechos y obligaciones del juez.
- 26 j. Indicación de los recursos procedentes, con señalamiento de los plazos aplicables y la instancia
27 ante la cual deben presentarse tales recursos.
- 28 k. Indicación del lugar exacto donde se encuentra el expediente para efectos de acceso.

29 **ARTICULO 33:** Junto con el auto de traslado deberá entregarse al investigado una copia de toda la prueba
30 enumerada. La ausencia de tales copias anulará el traslado de cargos y obligará a una nueva notificación

1 del traslado.

2 El administrado se encuentra obligado a señalar medio o lugar para recibir notificaciones en su primera
3 comunicación al órgano director, de no hacerlo, se tendrá por notificado 24 horas luego de emitido el acto
4 correspondiente. Lo anterior sin perjuicio de que en cualquier momento pueda aportar medio o lugar, o
5 cambiar el mismo.

6 **ARTÍCULO 34:** Se prohíbe la recolección de prueba posterior al traslado de cargos, salvo que por recurso
7 alguno el traslado de cargos sufra modificaciones o en el caso de prueba surgida con posterioridad a tal
8 fecha. En el caso de los procedimientos ordinarios, se prohíbe la
9 recolección de prueba posterior a la audiencia, salvo que se alegue falsedad en la prueba o falsedad en la
10 declaración de alguno de los testigos.

11 **SECCION II. Del Procedimiento Sumario**

12 **ARTÍCULO 35:** El procedimiento sumario será utilizado únicamente en los casos de faltas de mera
13 constatación y cuando la sanción aplicable sea la amonestación u otra medida no lesiva.

14 **ARTÍCULO 36:** Finalizada la investigación, el órgano director comunicará al administrado la apertura del
15 procedimiento administrativo, de conformidad con las normas de este reglamento, y dará un plazo de tres
16 días hábiles a fin de que el administrado presente su defensa, prueba y conclusiones. Contra el auto de
17 traslado de un procedimiento sumario no cabrá recurso alguno, excepto la solicitud de conversión a
18 ordinario indiada en el artículo siguiente.

19 **ARTÍCULO 37:** En caso de que el administrado considere que la falta no es de mera constatación, o que la
20 sanción a imponer es de suspensión o más gravosa, podrá solicitar al órgano director la conversión a
21 procedimiento ordinario.

22 En dicho caso, el órgano director considerará si procede la conversión. De considerarlo procedente,
23 convertirá sin más trámite. En caso contrario y de manera fundada, deberá elevar inmediatamente al
24 órgano decisor, quien en un plazo improrrogable de cinco días hábiles deberá resolver la solicitud de
25 conversión.

26 Lo que resuelva el órgano decisor con respecto a la conversión no tendrá recurso alguno.

27 El expediente será devuelto de inmediato al órgano director, quien notificará la resolución del órgano
28 decisor.

29 En caso de que la resolución del órgano decisor sea favorable, se convertirá el procedimiento en ordinario
30 y se tramitará de conformidad.

1 En caso de que la resolución del órgano decisor sea desfavorable, este otorgará un plazo de cinco días
2 hábiles para que el administrado ejerza su derecho de defensa según lo establecido en el Código Municipal

3 **ARTÍCULO 38:** El órgano director podrá también convertir de oficio el procedimiento sumario en ordinario,
4 siempre que medie autorización del órgano decisor

5 **ARTICULO 39:** Listo el expediente, el órgano director remitirá el expediente al órgano decisor junto con su
6 recomendación, a fin de que éste dicte acto final, el cual deberá ser dictado dentro del mes de iniciado el
7 procedimiento.

8 **SECCION III. Del Procedimiento Ordinario**

9 **ARTÍCULO 40:** El procedimiento ordinario será aplicable a todo procedimiento administrativo
10 sancionatorio cuyo resultado posible sea suspensión o despido.

11 **ARTÍCULO 41:** Comunicado el traslado de cargos, el administrado contará con veinticuatro horas para
12 interponer los recursos ordinarios de conformidad con la Ley General de la Administración Pública.

13 En caso de que el administrado desee obtener patrocinio letrado, podrá solicitar al órgano director que
14 amplíe en veinticuatro horas el plazo para interponer los recursos ordinarios correspondientes. La solicitud
15 deberá realizarse por escrito y su aprobación está supeditada al efectivo patrocinio letrado.

16 Igual suerte correrá si el administrado deseara que el sindicato al cual pertenece lo represente en este
17 procedimiento.

18 **ARTÍCULO 42:** En caso de presentarse los recursos ordinarios contra el auto de traslado, los mismos serán
19 resueltos de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública.

20 En caso de que alguno o ambos recursos ordinarios sean declarados con lugar, deberá volver a notificarse
21 el traslado de cargos.

22 **ARTÍCULO 43:** Rechazados los recursos ordinarios o ante la ausencia de éstos, el administrado podrá
23 interponer las excepciones previas que estime convenientes, las cuales deberá interponer dentro de los
24 cinco días siguientes a la notificación del traslado de cargos.

25 El órgano director deberá resolver las excepciones previas dentro de los cinco días siguientes a su
26 interposición.

27 Contra lo resuelto por el órgano director se podrá ejercer los recursos ordinarios, los cuales deberán ser
28 resueltos y notificados al menos tres días hábiles antes de la realización de la

29 audiencia. En caso de declararse con lugar alguna excepción previa, se suspenderá el procedimiento y se
30 elevará ante el órgano decisor quien podrá acoger la recomendación y dictar acto final desestimatorio o

1 rechazar de manera fundada la recomendación del órgano director, ordenando la continuación del
2 proceso.

3 **ARTÍCULO 44:** Son excepciones previas:

- 4 a. La falta de competencia.
- 5 b. La indebida acumulación de causas.
- 6 c. El litisconsorcio pasivo necesario incompleto.
- 7 d. El acuerdo arbitral.
- 8 e. La litis pendencia.
- 9 f. La cosa juzgada.
- 10 g. La transacción.
- 11 h. La prescripción.
- 12 i. La caducidad.

13 **ARTÍCULO 45:** Resueltas las excepciones sin lugar, se realizará la audiencia oral y privada del artículo 309
14 de la Ley General de la Administración Pública.

- 15 a) La audiencia se realizará en el lugar, fecha y hora señalada. Si la audiencia no ha comenzado más
16 de quince minutos luego de la hora indicada, por causa atribuible al órgano director, la misma podrá
17 realizarse únicamente con el consentimiento del investigado o su representante.
- 18 b) El órgano director procederá a identificar debidamente al investigado y a su representante en caso
19 de tenerlo. Se consultará al investigado si conoce los hechos sobre los que versa el procedimiento.
20 En caso de responder afirmativamente se continuará con la audiencia, en caso contrario se procederá
21 con la lectura del elenco de hechos.
- 22 c) En cualquier de los casos anteriores, se indicará al investigado la falta por la que se le investiga y
23 las posibles sanciones (desde la grave a las leve). Se pondrá a disposición del investigado toda la
24 prueba documental, momento en el cual podrá presentar las oposiciones a la misma que considere
25 pertinentes.
- 26 d) Seguidamente, se procederá con la recepción de los testigos, los cuales deberán ser identificados y
27 juramentados debidamente. El órgano director indicará al testigo los hechos bajo investigación y se
28 le solicitará indicar lo que sea de su conocimiento. Posteriormente,
- 29 e) la parte proponente podrá realizar preguntas seguido de la otra parte. Seguidamente y en el mismo
30 orden, se permitirá la realización de repreguntas.

1 f) Finalizados los testimonios y concluida la recepción de prueba, el órgano director dará la palabra al
2 investigado para que presente sus conclusiones. El investigado podrá solicitar al órgano director un
3 plazo máximo de setenta y dos horas para presentar las conclusiones por escrito, plazo que será en
4 todo caso concedido por el órgano director.

5 g) En caso de necesidad, podrá suspenderse la audiencia, la cual deberá continuarse dentro de los diez
6 días hábiles siguientes.

7 h) Una vez realizada la audiencia, no podrán realizarse cambios o sustituciones en la conformación del
8 órgano director, bajo pena de nulidad absoluta de la recomendación del órgano director.

9 **ARTÍCULO 46:** El órgano director tendrá un plazo máximo de diez días hábiles para emitir su
10 recomendación y trasladar el expediente al órgano decisor. En caso de ser necesario, el órgano director
11 podrá solicitar al órgano decisor que amplíe el plazo para recomendar hasta por diez días hábiles más.

12 **ARTÍCULO 47:** Contra el acto final cabrán los recursos ordinarios de conformidad con lo establecido en la
13 Ley General de la Administración Pública.

14 **ARTÍCULO 48:** Conforme a lo expuesto en el artículo 158 del Código Municipal, por las faltas en que
15 incurran los empleados Municipales, se aplicarán las siguientes sanciones:

16 • **AMONESTACIÓN VERBAL:** Cuando se considere que el empleado ha cometido una falta leve y así
17 lo determine el Reglamento interno de trabajo.

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

21 • **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO:** Se impondrá a la persona trabajadora que, siendo apercibida
22 por escrito, incurra nuevamente en la misma falta en un periodo de tres meses, una suspensión sin goce
23 salarial hasta por tres días. Si la persona trabajadora persiste en la conducta sancionada, se le impondrá
24 la sanción hasta por quince días. También, la suspensión (en cualquiera de sus dos modalidades) será
25 válida, cuando una persona trabajadora incurra en una falta que por su gravedad no amerite una sanción
26 mayor.

27 • **DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL:** Se impondrá la sanción de despido sin responsabilidad
28 patronal cuando la persona trabajadora incurra en una falta grave establecida en la legislación como justa
29 causa de despido. También, cuando una persona trabajadora que, habiendo sido suspendida por la misma
30 falta por un periodo superior a 3 días, incurra nuevamente en la misma falta en un periodo de 3 meses.

1 Durante el procedimiento disciplinario la persona trabajadora tendrá el derecho de hacerse representar y
2 asesorar por un dirigente sindical debidamente acreditado y/o un representante legal.

3 • **SANCION POR DIVULGAR INFORMACION CONFIDENCIAL:** Se impondrá una sanción equivalente a
4 la sustitución del puesto, para aquel miembro de la Junta de Relaciones Laborales que divulgue
5 información confidencial relacionada por información confidencial de los funcionarios o funcionarias.

6 Cada sanción se aplicará atendiendo a la gravedad de la falta. Las suspensiones disciplinarias y el despido
7 sin responsabilidad patronal serán aplicados por la Alcaldía Municipal previo trámite y recomendación de
8 la Junta de Relaciones Laborales y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 159 del Código
9 Municipal.

10 **ARTÍCULO 49:** Cuando se comunique a una persona trabajadora el propósito que tiene la Municipalidad
11 de sancionarla, la Municipalidad le brindara acceso al expediente disciplinario de manera inmediata y le
12 concederá un día de licencia con goce de salario, para la preparación de su defensa. De ser necesario el
13 trabajador podrá optar por un día de licencia sin goce adicional para el mismo fin.

14 **ARTÍCULO 50:** Ninguna persona trabajadora de la Municipalidad podrá ser destituida de su puesto, ni
15 sancionada sin el cumplimiento de los trámites previos establecidos por la presente convención colectiva
16 y la normativa vinculante.

17 Para los efectos de la potestad sancionatoria de la administración municipal, como mínimo se seguirá el
18 siguiente procedimiento:

19 a) La administración municipal y el Concejo Municipal, deberá garantizar el debido proceso, para lo
20 cual deberá notificarle de su intención de sanción o despido al funcionario, y concediéndole un plazo no
21 menor de cinco días hábiles para que prepare y presente su oposición a la posible sanción.

22 b) La administración municipal y el Concejo Municipal, garantizará el derecho a la defensa de la
23 persona trabajadora, para lo cual, entre otros aspectos, el acceso a la información y a los antecedentes
24 administrativos vinculados con la cuestión de que se trate, el derecho a ser oída, la oportunidad para
25 presentar sus argumentos y alegatos de defensa,
26 el derecho a la audiencia, a producir pruebas pertinentes y, en caso de la prueba testimonial a repreguntar
27 a los(las) testigos, el cumplimiento de la fundamentación y la motivación de los actos administrativos.

28 c) Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de las pruebas, la persona trabajadora
29 podrá solicitar la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, la cual analizará el asunto.

30 d) De resultar la persona trabajadora despedida si la Autoridad Jurisdiccional correspondiente,

1 declara ilegal o nulo el despido en primera instancia, la persona trabajadora deberá ser reinstalada en su
2 puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al momento del despido.

3 **ARTÍCULO 51:** La Municipalidad podrá dar por concluido el contrato de trabajo con responsabilidad
4 patronal únicamente cuando el caso está comprendido en alguna de las excepciones muy calificadas que
5 se señalan en el presente artículo; pero en todos estos casos deberá comprobarse la necesidad real y
6 justificada. Además, se deberá comprobar el vínculo existente entre la necesidad de la supresión del
7 puesto de la persona trabajadora y el mejoramiento del servicio público, todo lo cual deberá respetarse el
8 procedimiento establecido a tal efecto en la Ley y en la presente Convención Colectiva de Trabajo:

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

12 b.- Reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos, previo estudio técnico y aprobación del
13 proyecto de conformidad con la normativa que rige la materia.

14 c.- En ambos casos (incisos a y b anteriores) la Municipalidad le comunicará a la Junta de Relaciones
15 Laborales y ésta deberá emitir recomendación sobre los despidos con quince días hábiles de anticipación
16 a la reducción de personal señaladas en los anteriores incisos. La intervención señalada de la Junta de
17 Relaciones Laborales deberá de producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la
18 Contraloría General de la República.

19 **ARTÍCULO 52:** Las personas trabajadoras que quedaren cesantes de conformidad con el anterior artículo
20 tendrán prioridad de nombramiento durante el año calendario siguiente, en puestos de la misma clase
21 que quedaren vacantes. Además, se considerarán asimilados a los trabajadores municipales,
22 exclusivamente para participar en los concursos internos de aquellos puestos que cumpla con los
23 atestados establecidos en el Manual Descriptivo de
24 Puestos. Las condiciones para el reintegro serán las estipuladas en el artículo 586 incisos b) del Código de
25 Trabajo.

26 **CAPÍTULO VIII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA PERSONAS CON DEPENDENCIA AL ALCOHOL O** 27 **DROGAS**

28 **ARTÍCULO 53:** Cuando una persona trabajadora, como consecuencia del consumo compulsivo y obsesivo
29 que provoca la adicción al alcohol o las drogas, transgreda el artículo 72 incisos a) y c) o el artículo 81
30 incisos g), i), l) del Código de Trabajo, se le deberá aplicar el procedimiento que a continuación se describe:

- 1 1- La dependencia encargada de tramitar el procedimiento disciplinario o el órgano instructor, una
2 vez presentado el descargo y habiéndose alegado esa situación para justificar la comisión de la falta,
3 deberá remitir el expediente a la Junta de Relaciones Laborales a más tardar 8 días hábiles posteriores al
4 recibo del descargo.
- 5 2- La Junta de Relaciones Laborales deberá, en plazo no mayor 8 días hábiles, realizar la
6 recomendación sobre, si efectivamente la falta es consecuencia del comportamiento provocado por el
7 consumo en exceso o abusivo del alcohol u otras drogas.
- 8 3- De haberse constatado por parte de la administración municipal y Concejo Municipal, que las faltas
9 atribuidas tienen relación directa con el consumo de drogas, convocará a la persona interesada para
10 exponerle la posibilidad de ser tratada conforme al Procedimiento especial para personas con problemas
11 de adicción y solicitar la evaluación por el IAFA.
- 12 4- Si la persona trabajadora acepta, deberá comprometerse a: no consumir alcohol u otras drogas;
13 asistir semanalmente (al menos a tres reuniones semanales) a grupos de apoyo de AA o NA (de los que
14 deberá presentar constancia de asistencia), deberá participar en los procedimientos correspondientes del
15 IAFA,; recibir atención profesional en un Centro de Salud, mismo que deberá rendir informes mensuales a
16 la administración municipal o Concejo Municipal, con copia a la Junta de Relaciones Laborales, en el que
17 se describa la evolución del tratamiento individual. En caso de someterse a un tratamiento de
18 internamiento para superar su dependencia al alcohol u otras drogas, deberá tramitar la licencia por
19 incapacidad con la Caja Costarricense de Seguro Social, para que este expida los comprobantes de
20 incapacidad, NO se suspenderá el contrato de trabajo, por consiguiente, se continuará reconociendo el
21 pago del subsidio al salario y demás extremos laborales.
22 Sobre estos compromisos SIN EXCEPCIÓN, se firmará un contrato entre la persona trabajadora y la Junta
23 de Relaciones Laborales.
- 24 5- En caso de que la imposición de la sanción por la falta cometida no requiera de procedimiento
25 administrativo alguno, por tratarse de una mera constatación, el beneficio consistirá en suspender la
26 aplicación o ejecución de la sanción, a cambio de que el funcionario se someta a las medidas establecidas
27 en el programa de rehabilitación.
- 28 6- La suspensión del proceso a prueba se establecerá por un período de 9 meses. A partir de ese
29 momento, si los resultados son favorables para la salud del trabajador (abstinencia y recuperación), la
30 Junta de Relaciones Laborales, recomendará el archivo del proceso.

1 7- Si durante la suspensión del proceso la persona reincide en el consumo del alcohol u otras drogas,
2 la administración municipal o Concejo Municipal, le informará por última vez a la persona que sigue la
3 suspensión del proceso a prueba, que está incumpliendo los compromisos adquiridos que sustentan la
4 suspensión del procedimiento disciplinario. Una tercera recaída, reactivará el proceso disciplinario que se
5 le seguía a la persona trabajadora; iniciando nuevamente en este momento, el cómputo del término
6 perentorio de prescripción establecido en el artículo 603 del Código de Trabajo.

7 8- Si al terminar ese período de suspensión de proceso a prueba los resultados de este son
8 desfavorables (no acatamiento de todos los compromisos adquiridos) se reactivará el proceso
9 disciplinario.

10 Para tener derecho a la aplicación de este procedimiento especial se deberá acreditar el padecimiento con
11 dictamen médico extendido por un médico del IAFA o de la CCSS.

12 **CAPÍTULO IX. DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

13 **ARTÍCULO 54:** Se aplicará estrictamente la normativa establecida mediante la ley respectiva DEL ACOSO
14 LABORAL Y SEXUAL.

15 **ARTÍCULO 55:** Queda absolutamente prohibido el acoso laboral, entendido como la actitud prolongada y
16 sistemática de violencia psicológica que se refleja en una serie de palabras, comportamientos o escritos,
17 sumamente sutiles en un primer momento y abiertamente agresivos en un segundo momento, que
18 considerados aisladamente tienen una significación jurídica marginal, pero cuya finalidad es atentar contra
19 la personalidad de la víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física, provocando la
20 degradación del clima

21 de trabajo, su rendimiento laboral y poniendo en peligro el empleo y la salud de la víctima debido a
22 alteraciones psicosomáticas de ansiedad y al estrés al que se encuentra sometido.

23 **ARTÍCULO 56:** Entre otras, son manifestaciones del acoso laboral, de conformidad con el artículo anterior,
24 las siguientes:

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

28 Aislamiento: discriminación en la asignación del trabajo, o maniobras que impiden el relacionamiento
29 social y laboral de la víctima en el lugar de trabajo, generando aislamiento físico y psicológico.

30 Descrédito: destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles

1 defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del
2 resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales
3 extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son
4 tratadas de la misma forma.

5 Impedir o dificultar el trabajo de la víctima: obstáculos al desarrollo profesional de la víctima,
6 condenándola al ostracismo, asignándole un volumen de trabajo imposible de ser realizado, generando
7 horarios imposibles de ser atendidos por la víctima; ocultando herramientas o informaciones necesarias
8 para su trabajo; asignándole labores muy por debajo a las correspondientes a su competencia; o por medio
9 del avasallamiento mediante la aplicación exagerada del régimen sancionatorio, así como por medio de la
10 invisibilización de los logros en el trabajo.

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

16 **ARTÍCULO 57:** El acoso laboral será sancionado como falta laboral, e implicará la consecuente obligación
17 de reparación de los daños y perjuicios causados en la vía judicial correspondiente.

18 La persona trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de acoso laboral podrá
19 ser sancionada de acuerdo con la gravedad de la falta según el capítulo

20 “disposiciones relacionadas con el acoso sexual y/o laboral”, del reglamento interno o de la ley que se
21 encuentre vigente.

22 **ARTÍCULO 58:** Será también sancionada por acoso laboral la persona que encontrándose en una situación
23 de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso laboral, no realice todos
24 los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance, para impedir el
25 desarrollo de esa falta.

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

29 **ARTÍCULO 59:** En aquellos casos en que se denuncie acoso laboral, la institución, a efectos de
30 determinarlo, podrá solicitar a una instancia forense especializada, como la Caja Costarricense de Seguro

1 Social o la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, la emisión de un peritaje, que, según la
2 complejidad del caso, podría incluir un estudio in situ en el centro de trabajo.

3 **ARTÍCULO 60:** Acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, que
4 provoca efectos perjudiciales en el ámbito laboral o en el estado general de bienestar de quien las recibe.
5 Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

6 **ARTÍCULO 61:** La Administración Municipal está en la obligación de informar sobre las denuncias de acoso
7 sexual que reciba en las diferentes dependencias que lo conforman, así como el resultado del
8 procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, según lo define la Ley No. 7476.

9 **ARTÍCULO 62:** Quien cometa acoso sexual, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito
10 a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, según el capítulo “disposiciones relacionadas con
11 el acoso sexual y/o laboral”, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona
12 denunciada, el trabajador o trabajadora que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe
13 en forma evidente y manifiesta.

14 **SECCIÓN PRIMERA: Disposiciones relacionadas con el acoso sexual y laboral**

15 **ARTÍCULO 63:** La persona trabajadora que se considere afectado por acoso laboral y/o sexual, deberá
16 plantear la denuncia respectiva en forma escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, la que
17 levantará el acta respectiva consignando las manifestaciones de la persona denunciante. Ese
18 Departamento en un plazo máximo de 24 horas posteriores a la recepción de la denuncia, deberá informar
19 de esta a la alcaldía, indicándole las posibles recomendaciones de acción inmediatas a tomar.

20 **ARTÍCULO 64:** La persona que se considere víctima de alguna conducta de acoso sexual y/o laboral tendrá
21 los siguientes derechos:

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

25 **ARTÍCULO 65:** La persona denunciada por acoso sexual y/o laboral, deberá ser considerada inocente en
26 todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la
27 resolución final.

28 **ARTÍCULO 66:** De oficio o a petición de la víctima, se podrá ordenar en cualquier momento del proceso, la
29 reubicación de la persona denunciada siempre que no se afecten sus condiciones laborales, o bien, la
30 suspensión temporal con goce de salario cuando:

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

4 La alcaldía definirá en última instancia sobre tal solicitud.

5 **ARTÍCULO 67:** Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por acoso sexual y/o
6 laboral.

7 **ARTÍCULO 68:** El trabajador o trabajadora a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de
8 acoso sexual y/o laboral podrá ser sancionado/a de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de
9 las siguientes medidas disciplinarias:

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

13 **ARTÍCULO 69:** Cualquier procedimiento relacionado con el acoso sexual y/o laboral, deberá ser llevado a
14 cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos.

15 **ARTÍCULO 70:** La persona trabajadora que haya denunciado ser víctima de acoso sexual y/o laboral, o haya
16 comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno en su empleo, salvo que
17 se demuestre que ha interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y
18 manifiesta, o con su acción haya incurrido en falta grave tipificada en el Reglamento Autónomo de
19 Servicios, el Código Municipal o el Código de Trabajo. Para tales efectos, sin perjuicio de otras acciones
20 que intente la persona denunciada, incurrirá en falta grave de naturaleza laboral que dará mérito a la
21 aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

22 **ARTÍCULO 71:** Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar apoyo institucional
23 para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual y/o laboral, con
24 completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder.

25 **ARTÍCULO 72:** La Administración Municipal, brindará todo el soporte y acompañamiento técnico y
26 profesional derivado del acoso sexual y/o laboral en el empleo por ser producto del ambiente laboral. La
27 apertura del procedimiento administrativo para investigar la denuncia por acoso sexual y/o laboral, no
28 excluye el derecho de las(os) trabajadoras(es), sea denunciante o denunciado, a acudir a La Junta de
29 Relaciones Laborales o a la vía judicial.

30 **SECCION SEGUNDA. Comité de prevención del acoso sexual y laboral**

1 **ARTÍCULO 73:** La Administración Municipal creará un comité para la prevención del acoso sexual y/o
2 laboral, coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional en conjunto a la oficina de salud ocupacional,
3 en caso de existir. Este comité se regirá por su reglamento, que será aprobado por el Consejo Municipal
4 en un plazo no mayor de seis meses a partir de la firma de esta Convención.

5 **ARTÍCULO 74:** El reglamento establecido en el artículo anterior contendrá como mínimo disposiciones
6 relativas a lo siguiente: formas de comunicar a las (os) trabajadoras (es) de La administración municipal,
7 de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de acoso sexual
8 y/o laboral; estrategias de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra
9 el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; métodos para brindar asesoría y orientación a las (os)
10 funcionarias (os) de La

11 Municipalidad sobre la prevención y manejo de la situación del acoso sexual y/o laboral en la institución,
12 mecanismos de coadyuvancia para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso
13 que debe seguirse con las denuncias de acoso sexual y/o laboral, de manera que el mismo sea real y
14 efectivo.

15 **ARTÍCULO 75:** Sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señale, el Comité
16 de Prevención del acoso laboral y/o sexual tendrá las siguientes funciones, atribuciones y
17 responsabilidades:

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

20 b) Comunicar en forma escrita a las (os) trabajadoras (es) de la institución, la existencia de una política
21 interna que prevenga desaliente, y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.

22 c) Establecer una estrategia de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la
23 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

24 d) Brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de la institución sobre la prevención y
25 manejo de la situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en la institución.

26 e) Coadyuvar a que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe
27 seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual y/ laboral, de manera que el mismo sea real y
28 efectivo.

29 f) Promover la utilización de todo instrumento legal que permita el ius variandi para el alejamiento
30 de la supuesta persona infractora de la posible víctima, así como la utilización de todos los instrumentos

1 dirigidos al mejoramiento de las relaciones laborales, antes que la renuncia del empleo de la víctima.

2 **CAPITULO X. DEL INGRESO A LA INSTITUCION COMO TRABAJADOR O TRABAJADORA Y LOS**
3 **MOVIMIENTOS DE PERSONAL.**

4 **ARTÍCULO 76:** En caso de requerir personal interino, para obras determinadas estos mantendrán los
5 mismos derechos que tiene un empleado en propiedad. Tampoco se despedirá a un interino y en su lugar
6 contratar otro interino para la misma función; pasado el año de estar interino, adquiere continuidad
7 laboral y en caso de ser cesado por termino de obra se le debe de cancelar todos los extremos laborales
8 que exige la Ley.

9 **ARTÍCULO 77:** El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se
10 regulará por lo siguiente:

11 a.- Cuando en una determinada Área o Unidad existiera una plaza vacante permanentemente, se
12 procederá en primer término a ascender a la persona trabajadora de la misma dependencia, que reúna
13 los requisitos para ocupar dicha plaza. Cuando existan varios interesados, condiciones competitivas
14 similares, prevalecerá en la escogencia el empleado de mayor antigüedad en el servicio ó quien hayan
15 servido bien con anterioridad a la Municipalidad, respecto de quienes no estén en esos casos, tal y como
16 lo establece el artículo 69, inciso b) del Código de Trabajo.

17 b.- Cuando en el Área o Unidad exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en
18 el que puedan participar todas las personas trabajadoras de la Institución. Se considerará para el concurso
19 interno a aquellas personas interinas en igualdad de condiciones.

20 c.- En caso de inopia dentro de la Municipalidad o si no hubiera interés de ninguna persona trabajadora
21 en concursar, la Municipalidad sacará a concurso externo la plaza vacante, la cual se llenará de
22 conformidad con lo que indica el Manual Descriptivo de Puestos vigente. La inopia solo podrá
23 determinarse luego de realizado el concurso interno respectivo:

24 d.- Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se saque una plaza o varias a
25 concurso, se hará del conocimiento de las personas trabajadoras municipales mediante circular. Dicha
26 comunicación se hará con al menos ocho días hábiles de anticipación al concurso y de la misma se enviará
27 copia al sindicato.

28 e.- En cualquier concurso interno será suficiente con que se presenten al menos tres personas que
29 cumplan con los requisitos, debiendo en condiciones de igualdad, nombrar a aquella que tenga mayor
30 cantidad de tiempo de trabajar en la Municipalidad.

1 f.-La Municipalidad no podrá exigirles requisitos o méritos a las personas trabajadoras y/o a los(las)
2 solicitantes para optar por una plaza vacante, que no sean indispensables para el desempeño de esta,
3 según establecido en el manual de puestos.

4 g.- Toda aquella persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos, podrá presentar dentro
5 de los diez días hábiles siguientes a la notificación del resultado final del concurso interno su reclamo y/o
6 oposición, aportando los datos y pruebas que considere pertinentes ante la Junta de Relaciones Laborales,
7 la recomendación será emitida en 8 días hábiles.

8 **ARTÍCULO 78:** Todo trabajador que ingresa por primera vez o pasa a un nuevo puesto, estará en período
9 de prueba por tres meses. Transcurrido este período, el patrono tiene hasta 5 días hábiles para evaluar y
10 comunicar el cese o continuación del servicio. Transcurrido el plazo sin comunicación, se tendrá el contrato
11 en propiedad de pleno derecho, sin necesidad de mayor trámite adicional más que el cambio de condición
12 de interino a trabajador en propiedad.

13 **ARTÍCULO 79:** Salvo situación de emergencia, sólo podrá ordenarse a un trabajador a hacer funciones
14 distintas a las de su puesto que indica el contrato y, por escrito. En el mismo se indicará la retribución
15 correspondiente.

16 **ARTÍCULO 80:** Se permiten las permutas siempre y cuando ambas partes y la administración, estén de
17 acuerdo con las condiciones del nuevo puesto, cumplan con los requisitos y así lo soliciten.

18 **ARTÍCULO 81:** Cuando la naturaleza de las funciones así lo requiera, los trabajadores podrán ser
19 susceptibles de prohibición o dedicación exclusiva. Dicha condición del puesto debe constar y estar
20 establecida en el manual descriptivo de puestos. La dedicación exclusiva aplicará de pleno derecho desde
21 la suscripción del contrato de trabajo y durará por el plazo que en este se consigne, o mientras tanto no
22 varíe la naturaleza de las funciones o la normativa legal relacionada.

23 **CAPITULO XI. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRONO Y LOS TRABAJADORES.**

24 **ARTÍCULO 82:** Además de los establecidos en la normativa laboral aplicable, son derechos de los
25 trabajadores:

26 A) A recibir instrucciones claras y precisas, por escrito, de sus funciones, en el inicio de su
27 nombramiento y cuando se presenten cambios.

28 B) A recibir todos los equipos, herramientas y materiales necesarios para el desempeño de sus
29 funciones en condiciones dignas. Para efectos de lo anterior, anualmente se entregará a los
30 trabajadores, según sus funciones, las siguientes cantidades de uniformes:

- 1 a. TRABAJADORES DE OBRAS, VIAS Y CONSTRUCCIÓN: tres uniformes, un par de zapatos de
 2 seguridad, una gorra o sombrero, mangas, dos pares de botas de hule, una capa y un par de
 3 guantes. Los/las trabajadores(as) de alcantarillado sanitario y centro de acopio requerirán,
 4 además, calzado especial para dicha
 5 b. labor que garantice su seguridad y salud, mascarillas; La Municipalidad mantendrá un
 6 médico de empresa, quien enviara a realizar los exámenes periódicos pertinentes de salud
 7 por medio de la CCSS.

8 Todos los trabajadores de obras que ocasionalmente realicen labores con equipo especial deben de tener
 9 acceso a los implementos necesarios para su seguridad: lentes, mascarillas, orejeras, máscaras y traje de
 10 soldar, casco, guantes especiales.

- 11 c. CHOFERES, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES: tres uniformes, un par de botas y
 12 un par zapatos o dos pares de la misma clase, guantes, capa y casco de seguridad.
 13 d. INSPECTORES DE CONSTRUCCIÓN Y PLANTELES: tres uniformes, capa, paraguas y portafolio
 14 cada dos años, chaleco reflectivo, zapatos de seguridad.
 15 e. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS: tres uniformes adecuados a sus funciones.
 16 f. CONSERJES: tres uniformes, zapatos, botas de hule, guantes de látex, un delantal de hule.

17 Con anterioridad a la utilización de los equipos especiales, se debe impartir una capacitación técnica con
 18 personal certificado, para asegurar el buen uso de la herramienta y la seguridad del personal. Los
 19 implementos antes citados serán entregados de forma gratuita, estarán elaborados con materiales de
 20 óptima calidad y serán de uso obligatorio.

21 Todos los trabajadores, deben ser responsables de la utilización de los recursos y/o herramientas para
 22 realizar la labor, según corresponda.

- 23 C) A que se cumpla con todas las normas mínimas de seguridad e higiene establecidas por el
 24 Ministerio de Trabajo en cumplimiento de la normativa nacional e internacional, así como todos
 25 los estándares de la OIT y la OMS en materia de salud y seguridad ocupacional.
 26 D) A recibir su salario completo, de manera periódica según lo establecido, y con el debido desglose.
 27 E) A que en la programación de sus tareas fuera de la oficina y susceptibles de viáticos, los mismos se
 28 entiendan autorizados con la orden de realizar las funciones fuera de la oficina. Queda prohibido
 29 enviar a un trabajador a realizar funciones fuera de la oficina, sin la autorización correspondiente
 30 de viáticos, excepto en casos de fuerza

1 mayor o necesidad institucional. En estos casos el trabajador deberá solicitar los viáticos en un
2 plazo no mayor a cinco días hábiles posteriores a la realización de dicha labor. Los viáticos se
3 pagarán conforme a la tabla establecida por la Contraloría General de la República.

4 F) A ser sometido a los procedimientos administrativos correspondientes previo a cualquier sanción
5 o previo a cualquier responsabilidad por daños a equipos o vehículos en que se demuestre la
6 existencia de culpa grave, dolo, impericia o imprudencia.

7 G) A que le sea reconocido el rubro de disponibilidad en el caso de que la naturaleza de sus funciones
8 así lo exijan. Dicha compensación será del 50% del monto del salario base durante las horas que
9 permanezcan disponibles.

10 H) A no realizar funciones fuera de las establecidas para su puesto en el manual descriptivo, a menos
11 que exista orden por escrito, en el mismo se determinará la retribución correspondiente. Queda
12 prohibido asignar funciones fuera del manual de puestos sin cumplir con lo indicado
13 anteriormente.

14 I) A disfrutar sus vacaciones según se indica en esta Convención, las mismas se dividirán en
15 vacaciones colectivas y el restante tendrá un fraccionamiento a convenir con la Administración.

16 J) A devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual o similar categoría, sin
17 discriminación alguna por razones de sexo, religión, raza, edad, ideología o de cualquier otra índole.
18 Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad, según lo establecido a la Ley.

19 **ARTÍCULO 83:** Cuando las personas trabajadoras sean objeto de medidas para verificar su rendimiento,
20 deberán ser informados con anticipación de los instrumentos de evaluación, el modo de ejecución, los
21 métodos y técnicas a utilizar. Se podrán realizar las observaciones respectivas por parte de las personas
22 trabajadoras para el mejoramiento del instrumento. La misma será aplicada una vez al año.

23 **ARTÍCULO 84:** La Municipalidad garantizará a todas las personas trabajadoras, el derecho a la capacitación
24 y formación como manera de contribuir, mantener o mejorar la
25 productividad, la calificación de la mano de obra, la estabilidad en el trabajo y la calidad de vida de sus
26 trabajadores(as).

27 Para tal efecto garantizará el acceso a cursos, pasantías, seminarios y en general a la educación, por medio
28 de la asignación de becas y otros instrumentos que se promuevan, garantizando siempre el acceso en
29 igualdad de condiciones. La función de coordinar estas capacitaciones recae en la Alcaldía a través de la
30 oficina de recursos humanos.

1 La Junta de Relaciones Laborales recomendará tras el análisis de las áreas de mayor carencia de
2 capacitación o formación y la Alcaldía dará prioridad a dichas áreas. De la misma forma, sólo darán
3 capacitaciones y becas en áreas de formación que resulten de beneficio para la corporación municipal.

4 Para lo anterior, la Municipalidad:

5 a.- Asegurará el contenido presupuestario, designando cada año un 0.25% del presupuesto ordinario de la
6 Municipalidad de Dota para capacitación y becas.

7 b.- Organizará sistemas de formación fuera de horas de trabajo o durante el trabajo concediendo las
8 licencias con goce de salario que sean necesarias. También, las personas trabajadoras, podrán solicitar se
9 les conceda licencia con goce salarial, para asistir a cursos de educación formal superior o técnica, dentro
10 de la jornada de trabajo. El otorgamiento de las licencias se dará si el trabajador cumple con el
11 procedimiento establecido por la Municipalidad para tal efecto.

12 c.- Gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA,
13 institutos de capacitación, universidades, así como con otras instituciones públicas o privadas, etc.) en
14 aquellos casos que no tenga la posibilidad de procurar por sí misma la formación, capacitación o el
15 perfeccionamiento de una ocupación determinada, orientados a elevar el nivel técnico y profesional de
16 las personas trabajadoras.

17 **ARTÍCULO 85:** La Municipalidad se obliga a establecer un programa anual de adiestramiento y formación
18 para cada oficio, formulado con base en un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y
19 conocimientos existentes, y la política de salud ocupacional, teniendo en cuenta las transformaciones
20 previstas o deseadas en el ente municipal, las necesidades determinadas de la unidad y continuidad de los
21 procesos formativos. El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento.

22 **ARTÍCULO 86:** En casos de incapacidades, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

23 En caso de enfermedad y/o accidente, laboral o no laboral, la Municipalidad pagará la totalidad del salario
24 durante los primeros tres días de incapacidad.

25 Posteriormente, al tercer día de incapacidad completará el subsidio que recibe la persona trabajadora por
26 parte de la entidad aseguradora correspondiente.

27 La Municipalidad completará el subsidio por todo el tiempo que dure la incapacidad, de acuerdo a la
28 valoración realizada por la Caja Costarricense del Seguro Social o por el Instituto Nacional de Seguros. En
29 estos casos, la persona trabajadora se encuentra obligada a aportar periódicamente los comprobantes de
30 incapacidad que extiende la entidad aseguradora correspondiente.

1 Si luego de este período la incapacidad persiste y fuera la persona trabajadora declarada inhábil se acogerá
2 a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle, previo pago de prestaciones legales.

3 Sólo se aceptarán y reconocerán incapacidades extendidas por la Caja Costarricense del Seguro Social y el
4 Instituto Nacional de Seguros, o por médico de empresa avalado por la CCSS.

5 Sobre incapacidades producto de accidentes de tránsito ocurridas en días y horas no hábiles para la
6 persona trabajadora, la Municipalidad reconocerá el pago del subsidio de Incapacidad, en los términos
7 que establece este artículo.

8 En todos los supuestos anteriores, el aporte que realice la Municipalidad para efectos de cálculo de los
9 derechos laborales de la persona trabajadora se considerará como subsidio.

10 La Municipalidad se reserva la facultad en caso de existir duda razonable y cuando sospeche que la persona
11 trabajadora ha faltado a la verdad en cuanto a su condición de salud, haciendo un uso ilegal del permiso
12 por incapacidad, de dictar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial, sin
13 perjuicio de las responsabilidades de índole penal que le correspondan.

14 **ARTÍCULO 87:** Los servidores y servidoras municipales disfrutarán de una vacación anual de acuerdo con
15 el tiempo consecutivo servido en la siguiente forma:

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

18 Si han laborado durante un tiempo de cinco años a nueve años y cincuenta semanas disfrutarán de 20 días
19 hábiles de vacaciones.

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

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

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

26 Si al final de año la persona trabajadora no ha disfrutado su período de vacaciones porque la naturaleza
27 especial de las funciones que realiza o la continuidad del servicio público se lo han impedido, tendrá
28 derecho a disfrutar de los derechos contemplados en el inciso anterior.

29 **ARTÍCULO 88:** La Municipalidad se obliga a cancelar las prestaciones legales (preaviso y cesantía) de las
30 personas trabajadoras por las siguientes causas de terminación del contrato de trabajo:

1 **ARTÍCULO 107:** Toda persona trabajadora de la Municipalidad gozará de una licencia con goce de salario,
2 en las siguientes ocasiones:

3 a.- Cinco días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres,
4 hijos e hijas, hermanos y hermanas, cónyuges y pareja sin importar la orientación sexual, para lo cual
5 deberá aportar el certificado de defunción o dictamen médico correspondiente, que se adjuntará a la
6 solicitud de permiso. El permiso regirá desde la presentación de la solicitud con todos los requisitos.

7 b.- Por muerte de cualquier otro pariente hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad de la persona
8 trabajadora, un día natural para asistir al sepelio.

9 c.- En el caso de las trabajadoras, licencia por maternidad durante un mes antes (periodo preparto) y tres
10 (periodo posparto) al alumbramiento. Durante este período de tiempo, la Municipalidad de Dota
11 completará el subsidio que la trabajadora deje de percibir por parte de la CCSS, con la finalidad de
12 completar los subsidios correspondientes al periodo total de 4 meses. En el caso de alumbramiento
13 prematuro, el tiempo preparto no disfrutado se acumulará para el período postparto.

14 d.-La funcionaria que adopte un (a) persona menor de edad, disfrutará de los mismos derechos y la misma
15 licencia que por maternidad posparto, con el objeto de que ambos(as) tengan un período de adaptación.
16 La adopción deberá comprobarse mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional
17 de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en que se haga constar los trámites de adopción
18 o sentencia firme del juzgado.

19 De tratarse de un embarazo o adopción múltiple, se concederán 15 días hábiles más por hijo(a) sumado.

20 e.- Hasta un mes a la persona trabajadora que sea nombrada y acepte ser curador(a) o tutor(a), y deberá
21 comprobarlo mediante las constancias respectivas emitidas por el Patronato Nacional de la Infancia o del
22 Juzgado competente, donde señale que amerite dicha licencia.

23 f.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo(a), tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo,
24 que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una
25 certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, o médico de empresa.

26 g.- Un día con goce salarial, cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener
27 este permiso, deberá gestionarse con cuarenta y ocho horas de anticipación.

28 h.- Hasta tres días hábiles al trabajador que sufriera algún evento natural (Incendio, inundación,
29 terremoto, derrumbes, etc), que afecte su casa de habitación. El permiso deberá gestionarlo ante su jefe
30 inmediato, con su debida justificación.

- 1 i.- Un día hábil con goce de salario, con motivo de presentación de tesis o examen de grado, para optar
2 por el título de bachillerato universitario o superior.
- 3 j.- La persona trabajadora cuyas funciones inherentes al cargo tengan como requisito para el puesto la
4 licencia de conducir, gozarán de un día hábil para realizar el trámite de renovación.
- 5 k.- Contarán con el permiso respectivo durante el tiempo necesario, las personas trabajadoras que tengan
6 que participar en una audiencia judicial, y deberá aportar el comprobante de asistencia. Para realizar
7 trámites judiciales se le dará el tiempo necesario a juicio de la jefatura.
- 8 En atención a la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la familia, se concederá licencia con
9 goce de salario en los siguientes casos:
- 10 m.- Un mes calendario como máximo, al funcionario padre con motivo del nacimiento o adopción de
11 hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).
- 12 n.- Hasta cuatro horas sin goce de salario, para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y
13 en los casos en que el servicio que se necesita coincida solamente con el horario del trabajo de la
14 institución. Estas licencias no podrán exceder de seis en cada año calendario, ni disfrutarse en forma
15 consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y
16 feriados. La coordinación debe solicitarse con una semana de anticipación con la jefatura, para evitar que
17 se perjudique el desempeño de los servicios prestados.
- 18 ñ.- Hasta un día con goce de salario, como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o)
19 menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura
20 inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente. Este permiso también aplica
21 para acompañar a los progenitores del servidor (a), que sean adultos mayores y siempre y cuando no
22 puedan desplazarse por sus propios medios.
- 23 o.- El tiempo prudencial para realizar los trámites de matrícula de la funcionaria(o) o de sus hijas(os)
24 menores en centros educativos, previa autorización de la jefatura inmediata. Deberán aportar
25 comprobante de matrícula donde se demuestre el tiempo requerido y el nombre del funcionario que
26 realizó el proceso.
- 27 p.- Cinco días hábiles con goce de salario, por matrimonio de la persona trabajadora.
- 28 q.- Un día hábil con goce de salario, por la celebración del cumpleaños del colaborador y colaboradora, se
29 incluye en caso de que el día sea fin de semana o feriado, se postergará para el siguiente día laboral.
- 30 r.- Las personas trabajadoras podrán acogerse a lo que dispone la Ley No. 7756, denominada "Beneficios

1 para los responsables de pacientes en fase terminal”, cumpliendo con el procedimiento establecido.
2 s. Ante la interrupción de los servicios públicos de agua o electricidad, por más de la mitad de la jornada
3 diaria, en la oficina municipal, la Municipalidad de Dota podrá otorgar permiso laboral a los funcionarios
4 que dependan de estos servicios para desempeñar sus funciones, de retirarse con goce salarial, una vez
5 habiéndose presentado al centro de trabajo.

6 **ARTÍCULO 108:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial hasta
7 por seis meses, prorrogables hasta por un periodo de seis meses más pasando el primer periodo quien
8 deberá presentarla al consejo (código municipal).

9 Dicha solicitud deberá ser analizada con la ley para verificar si procede la misma. El patrono podrá solicitar
10 hasta un periodo de 10 días hábiles, para hacer efectiva la solicitud de permiso sin goce de salario del
11 funcionario.

12 Cuando el funcionario se reintegre a la institución, éste será incorporado al mismo puesto y bajo las
13 mismas condiciones laborales con que contaba antes de gozar de dicho permiso.

14 **CAPITULO XIII. DISPOSICIONES FINALES**

15 **ARTÍCULO 109:** Esta Convención no implicará perjuicio para las personas trabajadoras, de los derechos,
16 prerrogativas y de las condiciones de trabajo que actualmente disfrutaban o de las que en el futuro llegaren
17 a disfrutar, derivadas de sus contratos individuales, el uso, la costumbre, los Convenios anteriores o las
18 disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y Código Municipal.

19 **ARTÍCULO 110:** Los reglamentos que deban crearse según lo establecido en la presente Convención
20 Colectiva o cualquier otro proyecto de normativa interna proveniente de la Administración, se pondrá en
21 conocimiento, al sindicato antes de su presentación ante el Concejo Municipal, para que realicen sus
22 observaciones, las cuales no serán vinculantes o de carácter obligatorio para la ejecución de esta.

23 **ARTÍCULO 111:** La Alcaldía, la Junta Directiva de la Seccional a través de La ANEP, podrá proponer al
24 Concejo Municipal, la revisión parcial a cualquier artículo de esta Convención, para mejorarlo y añadirlo a
25 la misma. Cualquier negociación en ese sentido será tramitada y depositada en el Ministerio de Trabajo y
26 Seguridad Social para su homologación.

27 **ARTICULOS 112:** La presente Convención Colectiva de Trabajo aplicará en todas sus condiciones y
28 dimensiones para las personas trabajadores de la Municipalidad de Dota.

29 **VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA**

30 **TRANSITORIOS I.** La presente Convención regirá a partir de su aprobación y tendrá vigencia de 3 años a

1 partir de su firma; y a su término se prorrogará automáticamente por períodos iguales, sin perjuicio de las
2 modificaciones que las partes acuerden.


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

5 Se emite la presente acta como parte del proceso de negociación colectiva llevada a cabo entre las partes
6 con el texto definitivo de convención colectiva, que debe ser aprobada por la administración de
7 conformidad con el artículo 704 del Código de Trabajo.

8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

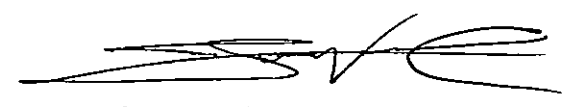

Mary Marín Navarro
Alcaldesa Municipal

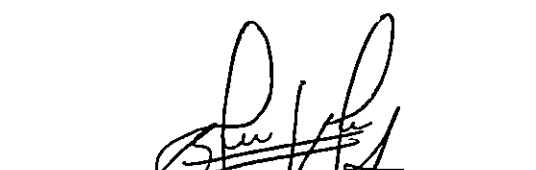

Robert Chinchilla Mora
Vice Alcalde Municipal



Sonia María Madrigal Badilla
Regidora Propietaria Concejo Municipal


Johanna Patricia Solano
Asesora Legal


Marco Tulio Solís Guevara
Seccional ANEP-Municipalidad de Dota


Gustavo Vargas Castro
Seccional ANEP-Municipalidad de Dota


Gloria Gamboa Gamboa
Seccional ANEP-Municipalidad de Dota


Daniel Castañeda Chinchilla
Asesor Sindical de ANEP

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30



Laura Solís Picado

Secretaria de Actas