

09 de mayo del 2024

DAMM 214-05-2024

Licenciada

Nuria Calvo Pacheco

Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Estimada Licenciada:

En seguimiento del proceso de homologación de la Convención Colectiva de Trabajadores de la Municipalidad de Moravia, se remite la constancia o acta de cierre del proceso de negociación del proyecto de convención (oficio DAMM 697-10-2020). Con lo anterior se atiende en su totalidad prevención MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT- 99-2024.

Cordialmente:

Firmado digitalmente por
DIEGO ARMANDO LOPEZ
LOPEZ LOPEZ (FIRMA)
Fecha: 2024.05.09
11:36:58 -06'00'

MSc. Diego López López

Alcalde Municipal

Firmado digitalmente por
EDUARDO ENRIQUE
BADILLA VARGAS (FIRMA)
Fecha: 2024.05.10 10:14:51
-06'00'

Sr. Eduardo Badilla Vargas

Secretario General SITRAMUMO.

C/c. Lic. Roberto Morales Delgado. Director de Gestión y Asesoría Jurídica.



DESPACHO DEL ALCALDE MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

Teléfono: 4060-2232, Fax: 2240-8648, www.moravia.go.cr
Correos: rzoch@moravia.go.cr; promero@moravia.go.cr

Moravia, 19 de octubre del 2020
DAMM 697-10-2020

Señores
Concejo Municipal
Municipalidad de Moravia

ASUNTO: Remisión NEGOCIACION CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo de mi parte y por este medio remito propuesta final de la Negociación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Moravia entre el sindicato SITRAMUMO, delegados mencionados en DAMM 677-10-2020 y mi persona, para su conocimiento y respectiva valoración.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
ROBERTO ZOCH GUTIERREZ
(FIRMA)
Fecha: 2020.10.19
17:19:29 -06'00'

Roberto Zoch Gutiérrez
ALCALDE

Prr
Cl: .Archivo/Copiador

RV: Notificación DAMM 697-10-2020 Remisión NEGOCIACION CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

Marisol Calvo <mcalvo@moravia.go.cr>

Lun 19/10/2020 18:39

Para: Marielos Hernández Mora <regidorahernandezmora@gmail.com>

CC: Mariela Herrera Mora <mherrera@moravia.go.cr>

📎 2 archivos adjuntos (461 KB)

CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA 2020 FINAL 19-10-2020.pdf; DAMM 697-10-2020 Concejo Remision NEGOCIACION CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA.pdf;

De: Roberto Zoch <rzoch@moravia.go.cr>**Enviado:** lunes, 19 de octubre de 2020 17:21**Para:** Marisol Calvo <mcalvo@moravia.go.cr>**Cc:** Paula Romero <promero@moravia.go.cr>; Ana Ramirez <aramirez@moravia.go.cr>**Asunto:** Notificación DAMM 697-10-2020 Remisión NEGOCIACION CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

Buenas tardes,

Se notifica DAMM 697-10-2020 Remisión NEGOCIACION CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA, para lo que corresponda.

Saludos.

**"Hagamos de Moravia
una verdadera comunidad"****MUNICIPALIDAD DE MORAVIA****Lic. Roberto Zoch****ALCALDE**

✉ rzoch@moravia.go.cr

📞 4060-2239

📞 4060-2200

🌐 www.moravia.go.cr

📘 Municipalidad de Moravia

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

PREÁMBULO:

De conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo, se celebra la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Municipalidad de Moravia y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Moravia (SITRAMUMO).

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- La Municipalidad de Moravia que en adelante se denominará Municipalidad, reconoce como representante de los intereses de los trabajadores de la Municipalidad de Moravia al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Moravia, que en adelante se denominará SITRAMUMO y a la vez se compromete a tratar con su representación sindical, todos los asuntos de índole laboral, cultural, social, y económico que se presenten, sin perjuicio del derecho que pudieran tener los trabajadores afiliados o no, de hacerlo en forma directa ante la Municipalidad y tratándose de su exclusivo interés.

ARTÍCULO 2.- La Municipalidad y SITRAMUMO se obligan al fiel cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Municipalidad se compromete a disponer todo lo pertinente para que sus representantes cumplan con las obligaciones contraídas aquí, por su parte el SITRAMUMO garantiza el cumplimiento de lo pactado en cuanto a lo que corresponde.

ARTICULO 3.- Ante la falta de disposiciones en esta CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Asamblea Legislativa, la Convención sobre la Eliminación de Todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención para Eliminar, Erradicar y Sancionar Toda Forma de Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción; las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Constitución Política, la Jurisprudencia Constitucional, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Código Municipal y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas funcionarias públicas.

ARTICULO 4.- SITRAMUMO declara que teniendo la Municipalidad un interés común en los fines y propósitos para los cuales fue creada, luchará por su fortalecimiento, progreso y promoverá en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el compromiso y excelencia técnica en materia de derechos humanos de las mujeres, la defensa activa de la igualdad, la equidad y la diversidad, la promoción del empoderamiento de las mujeres y los hombres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos, asimismo, la corrección y disciplina y el acatamiento del marco normativo constitucional que regula los derechos laborales de las mujeres y los hombres, las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de sus funciones, en pro de una cultura organizacional coherente con los valores institucionales.

ARTICULO 5.- SITRAMUMO acompañará y apoyará a la MUNICIPALIDAD en el fortalecimiento y defensa de sus valores institucionales, entre los cuales se comprenden:

- a) Democracia de género, sororidad y solidaridad.
- b) Ejercicio de un poder democrático, horizontal y participativo.
- c) Compromiso y transparencia en el ejercicio de la función pública y en la rendición de cuentas.
- d) Excelencia técnica.
- e) Trabajo de equipo.
- f) Respeto a la igualdad, equidad y diversidad.
- g) Eficiencia y eficacia en la gestión.
- h) Respeto a los derechos de las personas trabajadoras.
- i) Relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo y la comunicación asertiva.

ARTICULO 6.- La Municipalidad y SITRAMUMO deberán cumplir los principios sobre libertad sindical referentes al ejercicio y protección de los mismos, así como otorgar las facilidades a las personas representantes de los y las trabajadoras contenidos en los convenios número 87, 98 y 135 y en la recomendación número 143, así como cualquier otro instrumento adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados por Costa Rica.

ARTICULO 7.- La presente Convención Colectiva tiene carácter de ley profesional para:

- a) Las partes que la suscriben.
- b) Para todas las personas que en momento de entrar en vigencia trabajen para la Municipalidad.
- c) Para todos aquellos trabajadores que en el futuro entren a trabajar a esta Municipalidad

ARTICULO 8.- La Municipalidad reconoce el libre acceso a los centros de trabajo, como derecho que tienen los miembros directivos de SITRAMUMO o sus delegados, para realizar las actividades sindicales establecidas en esta Convención Colectiva. Los Asesores designados por SITRAMUMO debidamente acreditadas, podrán concurrir a las sesiones municipales, reuniones o negociaciones de todo tipo.

ARTÍCULO 9.- Cuando la Junta Directiva de SITRAMUMO requiera audiencia con el Alcalde Municipal, éste deberá conceder la audiencia oportunamente, siempre que no se exceda el plazo de 05(cinco) días hábiles, asimismo, la Alcaldía se compromete a resolver conjuntamente con el Sindicato, positiva o negativamente las gestiones presentadas por SITRAMUMO a la mayor brevedad posible, conforme los plazos que legalmente resulten aplicables. En casos de urgencia, el Alcalde Municipal deberá otorgar audiencia a SITRAMUMO dentro del término de 02 días hábiles, siempre que dicha situación esté debidamente demostrada en el escrito de solicitud.

ARTÍCULO 10.- Para tratar asuntos relativos a la ejecución de ésta Convención, el Alcalde será el representante de la Municipalidad y de los trabajadores, lo será la Junta Directiva de SITRAMUMO.

CAPITULO II

JUNTA DE RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 11.- A efectos de mantener las buenas relaciones laborales, entre los trabajadores y la parte patronal, se constituye la Junta de Relaciones Laborales, con representantes de la Municipalidad y SITRAMUMO. Ésta estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Administración Municipal y tres representantes de SITRAMUMO, todos con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO 12.- La Junta de Relaciones Laborales actuará conforme a los reglamentos que para el efecto han sido dictados por la Municipalidad.

CAPITULO III

GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 13.- La Municipalidad velará para que los trabajadores gocen de las más amplias garantías de sindicalización. Ningún trabajador podrá ser obligado a afiliarse o a desafiliarse de cualquier organización sindical. Por su parte la Municipalidad no tomará medidas represivas contra aquellos trabajadores que actualmente se encuentren sindicalizados o que en el futuro pretendan hacerlo garantizando a todos sus trabajadores el libre derecho de sindicalización. Los miembros de la Junta Directiva sindical no podrán ser destituidos ni aun con el pago de sus prestaciones legales; salvo que incurrieran en alguna causal debidamente comprobada que amerite la sanción de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo, Código Municipal y/o cualquier otra

disposición legal aplicable. Ésta protección los abriga desde su elección hasta un año después de haber cesado en sus funciones sindicales.

La Municipalidad garantiza la estabilidad laboral a los miembros de la Junta Directiva sindical, por lo cual sus plazas no podrán ser eliminadas de los presupuestos ordinarios ni extraordinarios, no podrán ser removidos ni trasladados de sus puestos, a excepción que exista acuerdo entre ambas partes. De alegarse reorganización de personal deberá cumplirse con lo que dicta el artículo 27 de la presente Convención Colectiva.

ARTICULO 14.- Los trabajadores municipales no podrán ser despedidos, salvo que incurrieren en una causal debidamente comprobada, que amerite la sanción, de acuerdo a lo establecido a la legislación aplicable, previa instrucción del procedimiento que legalmente resulte aplicable.

ARTÍCULO 15.- Previa coordinación con el Alcalde, la Municipalidad otorgará permiso con goce de salario a tres miembros de la Junta Directiva de SITRAMUMO, para realizar actividades de representación sindical, según lo indicado en la recomendación 143 de la OIT. Las partes se pondrán de acuerdo el día que gozarán de dicha licencia, previa solicitud ante el Alcalde Municipal con 72 horas hábiles de anticipación para la respectiva aprobación.

ARTÍCULO 16.- La Municipalidad concederá permiso con goce de salario a todos los trabajadores afiliados a los sindicatos para que asistan a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias a partir de la 1 pm.

ARTICULO 17.- La Junta Directiva de SITRAMUMO sesionará ordinariamente un día a la semana a partir de la 1:00 pm. Este día será notificado a la alcaldía al momento en que la nueva Junta Directiva entre en posesión de su cargo y cada vez que se varíe por acuerdo de la misma el día de la sesión. Cuando los asuntos a tratar lo ameriten la Junta Directiva sesionará extraordinariamente, previa comunicación al Alcalde Municipal y a las jefaturas correspondientes con al menos 24 horas de anticipación, esto a efecto de no generar una interrupción al servicio público.

CAPITULO IV

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 18.- Según lo dispone el artículo 273 del Código de Trabajo declarase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

Asimismo, la Municipalidad se obliga en forma anual a otorgar a los trabajadores al menos los siguientes implementos de trabajo de óptima calidad y de uso obligatorio, siendo obligación del trabajador el uso adecuado de los mismos:

Aseo de vías: Dos pares de zapatos, dos uniformes con bandas reflectivas, que constarán de camisa manga larga y pantalón con el logo tipo de la Municipalidad, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra con logo de la Municipalidad y con el código de identificación del funcionario y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores tóxicas gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Recolección de basura: Dos pares de zapatos, dos uniformes con banda reflectivas, que constarán de camisa manga larga y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores tóxicas gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Cementerio: Dos pares de zapatos, dos uniformes de manga larga reflectivas, que constarán de camisa y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de

guantes, gorra, y un cinturón de fuerza. Asimismo, los trabajadores que se ocupen de labores tóxicas gozarán de mascarillas propias de la actividad. Requieren equipo especializado para exhumaciones, inhumaciones e ingresos al osario. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Calles y Caminos: Dos pares de zapatos, dos uniformes con bandas reflectivas, que constarán de camisa manga larga y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra, solar, casco y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores tóxicas gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Parques: Dos pares de zapatos, dos uniformes con banda reflectiva, que constarán de camisa manga larga y pantalón, además capa de hule de dos piezas, dos pares de guantes, protectores auditivos, gorra y un cinturón de fuerza. Así mismo, los trabajadores que se ocupen de labores tóxicas gozarán de mascarillas propias de la actividad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Encargados de Servicios: Dos pares de zapatos de cuero, dos uniformes con banda reflectiva camisa manga larga y pantalón, capa de tres piezas, jacket de nylon con el logo de la Municipalidad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Inspectores Tributarios, Construcción y Fiscalizadores de Obra en campo: Dos pares de zapatos, dos uniformes con banda reflectivos, camisa manga larga y pantalones, capa de tres piezas, gorras, 1 jacket de nylon con el logo de la Municipalidad. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Chóferes administrativos: dos uniformes con banda reflectiva, manga larga y pantalón y capa de dos piezas. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos

Seguridad Interna: Dos pares de zapatos, dos uniformes adecuados para su labor y capa de dos piezas. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Conserjes Internos: dos pares de zapatos, 2 uniformes completos, guantes, mascarillas, cinturón de fuerza, Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Personal de archivo: mascarillas, guantes quirúrgicos y gabacha en caso de que se requiera. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Personal que estará en el área de plataforma de servicios y cajas: dos uniformes, blusas o camisas de vestir, pantalones de vestir. Según las especificaciones técnicas definidas por el área de Recursos Humanos requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Policía Municipal: Al menos 2 uniformes que constan de pantalón y camisa, un par de zapatos, gorra, 1 jacket impermeable y 1 capa de 3 piezas. Según las especificaciones técnicas requeridas para la especialidad del servicio, las prendas deben llevar las respectivas identificaciones y logos.

Se comprará y agregará cualquier otro implemento que requiera para la seguridad y salud de los trabajadores.

Si por algún impedimento físico alguno de los funcionarios mencionados no pudiese usar los implementos enumerados anteriormente, la Administración le otorgará bajo las mismas condiciones: lo requerido para su impedimento; debe presentar dictamen médico a la Jefatura que respalde la solicitud.

Los implementos enumerados deberán ser entregados a cada empleado por una sola vez en el mes de junio de cada año. La Administración velará por que los instrumentos a otorgar a los trabajadores sean de óptima calidad.

Si alguno de estos implementos fuese objeto de daño o hurto el funcionario deberá informar por escrito a su jefe inmediato. En caso de cesar funciones o traslado, el funcionario deberá hacer devolución inmediata de los implementos que lo identifiquen como funcionario municipal, tal es el caso de las prendas con el logo de la Municipalidad a su respectiva jefatura. El uso y desecho adecuado de los uniformes se registrará por el reglamento de uso de uniformes institucionales.

ARTÍCULO 19.- De conformidad con el artículo 288 del Código de Trabajo en cada centro de trabajo, donde se ocupen diez o más trabajadores, se establecerán las Comisiones de Salud Ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias. Estas comisiones deberán estar integradas con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, y tendrán como finalidad específica investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones de Salud Ocupacional. La constitución de estas comisiones se realizará conforme a las disposiciones que establezca el Reglamento de la Ley sobre Riesgos del Trabajo y su contenido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

El Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, pondrá en vigencia un catálogo de mecanismos y demás medidas que tiendan a lograr la prevención de los riesgos del trabajo, por medio de estas comisiones.

En la medida de lo posible la Municipalidad se encargará de coordinar las capacitaciones necesarias para los miembros de las Comisiones de Salud Ocupacional. Coordinando la programación con el Encargado de la Salud Ocupacional de la Municipalidad.

ARTÍCULO 20.- La Municipalidad instalará botiquines en los lugares necesarios, tales como: Oficinas administrativas, Plantel municipal, Cementerio, camiones municipales,

deberá hacer una revisión mínima de los medicamentos existentes con el propósito de mantenerlos en el mayor grado de servicio, la anterior revisión deberá hacerla el encargado de SALUD OCUPACIONAL o en su defecto el medico de empresa y así se lo comunicará al responsable inmediato.

ARTÍCULO 21.- La Municipalidad se compromete a respetar todas las disposiciones jurídicas relacionadas a la Seguridad e Higiene ocupacional.

ARTICULO 22.- La municipalidad se compromete a destinar un espacio físico para uso de sala de lactancia según la normativa nacional vigente.

CAPITULO V

VARIANTES AL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23.- A ningún trabajador se le podrá modificar su categoría en perjuicio moral o económico, salvo cuando media una excepción legalmente establecida, bajo la comprensión que una vez superada esta situación, el trabajador volverá a laborar en el puesto que ocupaba en su misma categoría y derechos. Si a un trabajador se le afectare con una variación o modificación de su categoría o se le violentan sus derechos, podrá solicitar la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, quien recomendará ante el Alcalde, a efecto de que este resuelva, en definitiva.

ARTÍCULO 24.- Los procedimientos sancionatorios, deberán regirse mediante lo que establece la Ley 7794 para tales efectos y cualquier otra ley aplicable. El trabajador podrá solicitar la intervención de la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 25.- Cuando la Municipalidad alegue reorganización de personal, esta no podrá ser individual, sino que se entenderá cuando ésta afecte no menos del 25% del personal institucional en que se pretenda hacer la reorganización. Cuando se dé este tipo de procedimientos, la Municipalidad entrará a negociar con SITRAMUMO las condiciones de plazos, eventuales indemnizaciones y posibilidades de reubicación.

ARTÍCULO 26.- Todo trabajador que haya cumplido satisfactoriamente su período de prueba de tres meses, será considerado trabajador en propiedad de dicha plaza y no podrá ser despedido sin causales debidamente estipuladas en la legislación aplicable. Tratándose de funcionarios que se ubicaren en una plaza diferente a la que ya tenían consolidada, bien fuera por concurso interno o por ascenso directo, en caso de que la Alcaldía determine que no superaron el periodo de prueba, según la evaluación de el periodo de prueba realizada por la jefatura correspondiente, deberán regresar a su puesto original, de forma inmediata.

CAPITULO VI

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 27.- Se establece un sistema de méritos de carrera administrativa en la institución, que garantiza una adecuada aplicación y selección de personal, según lo que establezca el Código Municipal y esta Convención.

ARTÍCULO 28.- Con relación al reclutamiento, selección, nombramiento, concursos internos y externos, permutas, ascensos y traslados horizontales, se deberá cumplir con lo estipulado en la ley 7794. Se exceptúa del presente artículo a los funcionarios de confianza contratados a plazo fijo por medio de partida de suplencias o por contratos a plazo fijo, para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparada a las partidas de sueldo por servicios especiales o jornales ocasionales, y que brinde servicio directo al Alcalde. En caso de inopia se aplicará lo establecido en el Código Municipal.

ARTÍCULO 29.- Todo concurso interno se hará del conocimiento de los trabajadores mediante circulares de convocatoria publicadas en lugares visibles de los centros de labores habituales con no menos de cinco días hábiles de anticipación a la fecha de realización del concurso.

Para llenar una plaza vacante mediante concurso interno, la Municipalidad tomará en cuenta a todos los trabajadores, se le realizará la prueba correspondiente y deberá

necesariamente tomar en cuenta y por su orden los siguientes requisitos al momento de realizar el concurso:

Profesionales

Prueba escrita	30%
Evaluación del desempeño	25%
Experiencia en el ejercicio profesional	20%
Entrevista	25%

Técnicos

Prueba escrita	30%
Entrevista	20%
Experiencia	30%
Evaluación del desempeño	20%

Oficiales administrativos

Prueba escrita	20%
Entrevista	25%
Experiencia	25%

Evaluación del desempeño	30%
--------------------------	-----

Operativos

Prueba	35%
Entrevista	30%
Experiencia	10%
Evaluación del desempeño	25%

Policía Municipal

Prueba escrita	25%
Entrevista	20%
Experiencia	20%
Evaluación del desempeño	20%
Prueba física	15%

ARTÍCULO 30.- Una vez concluido el concurso interno y si se demuestra que no hay personal calificado, para llenar la plaza vacante, la Municipalidad promoverá un

concurso externo, de conformidad a lo indicado en el Manual Descriptivo de Puestos, mediante el siguiente procedimiento:

Profesionales

Prueba escrita	35%
Experiencia en el ejercicio profesional	30%
Entrevista	35%

Técnicos

Prueba escrita	35%
Entrevista	30%
Experiencia	35%

Oficiales administrativos

Prueba escrita	40%
Entrevista	40%
Experiencia	20%

Operativos

Prueba	50%
Entrevista	40%
Experiencia	10%

Policía Municipal

Prueba escrita	35%
Entrevista	25%
Experiencia	20%
Prueba física	20%

ARTICULO 31.- Será requisito indispensable que el concursante interno o externo, obtenga una calificación no menor al 80%, estableciéndose para el concurso externo un mínimo de tres personas participantes.

ARTICULO 32.- En casos debidamente justificados en razón de la trascendencia o naturaleza del puesto, el alcalde podrá nombrar una comisión especializada para realizar la selección del concurso y hacer la nómina de los tres aspirantes más idóneos

CAPITULO VII

PERMISOS CON GOCE DE SALARIO

ARTÍCULO 33.- Todos los trabajadores podrán gozar de las siguientes licencias con goce de salario:

- a) Por el fallecimiento de un trabajador se le otorgará el tiempo necesario para el traslado y asistencia al sepelio a todo el personal, previa coordinación con el Alcalde Municipal.
- b) Por el fallecimiento de sus padres, cónyuge, conviviente en unión libre, hijos (as), del trabajador (a): gozarán de cinco días hábiles, contados a partir del día posterior al fallecimiento. Una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- c) Por el fallecimiento de abuelos (as), hermanos (as), nietos(as) del trabajador (a): gozarán de tres días hábiles. Desde el día posterior al fallecimiento. Una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- d) Por el nacimiento de un hijo del trabajador, al que no le cubra la licencia por maternidad, este gozará de cinco días hábiles. El trabajador debe informar a sus jefaturas de inmediato. Una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.
- e) En caso de matrimonio del trabajador o de la trabajadora se otorgarán cinco días hábiles. Una vez que este se reincorpore en sus funciones deberá presentar el

documento de justificación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles ante Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente.

- f) En caso de lactancia debidamente comprobada la madre tendrá derecho a lo que estipula el Reglamento de la CCSS para estas situaciones. La trabajadora coordinara con su jefatura inmediata las horas de disfrute de la licencia.
- g) El Alcalde Municipal otorgará licencia hasta por ocho días naturales con goce de salario al trabajador que por causa de incendio, inundación, terremoto o derrumbe sufra una afectación considerable en su casa de habitación, previa comprobación por parte de la Junta Directiva de SITRAMUMO y de la Administración Municipal.
- h) La Municipalidad otorgará el tiempo para que el trabajador asista a las citas médicas. Cuando se reintegre a sus labores, en un plazo no mayor a un día hábil, el trabajador deberá entregar a Recursos Humanos con copia a la jefatura correspondiente, todos los comprobantes de asistencia médica que justifiquen su ausencia laboral, el cual de ninguna manera justificará una ausencia al trabajo, únicamente le servirá para justificar el tiempo que razonablemente se requiera para la atención, a este derecho se acogerán también los trabajadores que asistan a citas médicas con sus hijos dependientes, sustentado en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

No quedaran incluidos dentro de esta autorización los servicios de medicina estética, ni los servicios que no se consideren de atención primaria de la salud.

ARTÍCULO 34.- Las solicitudes de permisos urgentes que no superen la mitad de la jornada laboral diaria, excepcionalmente, podrán gestionarse de forma verbal ante la Jefatura inmediata, quien brindará una respuesta inmediata de forma verbal. La jefatura respectiva será la responsable de coordinar y supervisar la continuidad de los servicios institucionales.

Falta incluir el permiso que se le mencionó al alcalde al final de la sesión para la renovación de la licencia de choferes de equipo especial.

CAPITULO VIII

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 35.- En la Municipalidad regirán los siguientes horarios para la prestación efectiva de los servicios:

Personal Administrativo.

Lunes a jueves	8 a.m. a 4 p.m.
Viernes	8 a.m. a 3:30 p.m.
Almuerzo	30 minutos que serán tomados entre las 11:00 a.m. y las 1:30 p.m., según previa coordinación con la jefatura, entendiéndose que a las 2:00 p.m. deben estar en sus puestos de trabajo.
2 refrigerios	15 minutos que serán coordinados con la jefatura.

La atención al público deberá brindarse a todos los usuarios que ingresen a las instalaciones de la Municipalidad dentro de los horarios anteriormente citados.

Personal Operativo.

Lunes a jueves	6 a.m. a 2 p.m.
Viernes	6 a.m. a 1:30 p.m.
Almuerzo	De 11:00 a.m. a 11:30 a.m.

1 refrigerio	De 8:00 a.m. a 8:15 a.m.
--------------	--------------------------

En razón de la naturaleza insalubre de sus labores, el personal de Recolección de Basura, Reciclaje y Recolección de Basura no tradicional tendrá una jornada acumulativa semanal de 30 horas laborales, que será distribuida entre los 5 días laborales, procurando que la distribución sea de la forma más equitativa posible.

Los trabajadores que al momento de suscribirse esta convención están contratados en propiedad del personal de Recolección de Basura, Reciclaje y Recolección de Basura no tradicional, mantendrán las condiciones salariales actuales al momento de la suscripción de esta convención colectiva.

Personal de Seguridad y Vigilancia interna

De 6 a.m. a 2 p.m.	Horario normal	
De 2 p.m. a 10 p.m	Horario normal	
De 10 p.m. a 6 a.m.	Horario mixto	Código de Trabajo artículos 136 y 138

En el caso de los horarios y jornada de la policía municipal, esto será regulado por lo dispuesto en la Constitución Política, Código de Trabajo y cualquier otra normativa nacional aplicable.

ARTÍCULO 36.- La jornada de trabajo que se establezca no podrá ser variada bajo ninguna circunstancia, salvo que las partes eventualmente acordaran lo contrario, pero nunca en perjuicio de los trabajadores. Las jornadas no pueden exceder las 8 horas para ningún trabajador, con las excepciones señaladas en esta convención o en normativa legal.

ARTÍCULO 37.- Cuando algún empleado tenga que laborar un día feriado, recibirá una remuneración doble de acuerdo con el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 38.- Al acordarse recargo de funciones, el empleado sustituto tiene derecho a recibir la diferencia del salario base del superior mientras desempeñe dichas funciones.

ARTÍCULO 39.- En el evento de que un trabajador se encuentre física, o mentalmente limitado a causa de un riesgo del trabajo o enfermedad de trabajo para desempeñar sus labores habituales, la Municipalidad podrá modificar sus funciones en un puesto acorde con su condición de salud y que no desmejore su situación laboral, económica y social. Esas condiciones de salud deberán demostrarse ante Recursos Humanos por un documento oficial expedido por el INS o la CCSS.

ARTÍCULO 40.- No podrá obligarse a los trabajadores nombrados en propiedad a efectuar otros trabajos que no sean de su responsabilidad o que no estén contemplados en el Manual Descriptivo de Puestos, salvo en caso de desastres naturales. Ningún trabajador será requerido para desempeñar labores que impliquen evidente rebaja de su categoría.

ARTÍCULO 41.- La Municipalidad se compromete a otorgar todos los días feriados nacionales de pago obligatorio y de pago no obligatorio estipulados por la legislación costarricense. En caso de que algún feriado sea en día sábado o domingo se deberá incluir su pago en la planilla de pago salarial posterior al feriado.

ARTÍCULO 42.- La Municipalidad se compromete a mantener todas sus unidades de transporte para el servicio municipal debidamente aseguradas con la más amplia cobertura para casos de accidente. Los deducibles en caso de accidente serán cubiertos por la Municipalidad, si el siniestro fuera ocasionado por un tercero involucrado, caso fortuito o fuerza mayor. Si el trabajador fuera responsable del hecho dañoso declarado así mediante fallo judicial en firme, la Municipalidad deberá recobrar el 100% del deducible y para tales efectos ejercerá de ser necesario las acciones cobratorias administrativas y/o judiciales.

Cuando se imponga una infracción de tránsito a un funcionario que conduzca un vehículo municipal en ejercicio de sus funciones y la causal de la misma no le resulte

imputable a este, la Municipalidad se compromete a pagar dicha sanción dentro de los ocho días hábiles posteriores a la imposición; siempre y cuando los trabajadores presenten el parte al día siguiente de confeccionado.

ARTÍCULO 43.- En materia de tránsito se brindará asesoría legal a los funcionarios municipales, siempre que el evento sea producto del ejercicio de sus funciones y medie un vehículo municipal.

CAPITULO IX

BENEFICIO SOBRE LAS INCAPACIDADES

ARTÍCULO 44.- En toda incapacidad de uno a tres días, la Municipalidad pagará al trabajador en condición de subsidio, un monto equivalente al salario completo. A partir del cuarto día, adicional al pago de incapacidad por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, la Municipalidad pagará un monto equivalente al 30% del salario completo del trabajador, como subsidio por incapacidad. El subsidio se pagará por el período que este estipulado en el Reglamento para el otorgamiento de incapacidades de la C.C.S.S.

ARTÍCULO 45.- En el caso de las incapacidades por riesgos del trabajo, la Municipalidad pagará un monto equivalente al 30% del salario completo del trabajador, como subsidio por incapacidad.

CAPITULO X

DE LAS VACACIONES

ARTÍCULO 46.- Los trabajadores de la Municipalidad disfrutarán de una vacación anual remunerada de acuerdo con lo dictado en el Código Municipal, no obstante, los trabajadores nombrados en propiedad al momento de suscripción de esta convención se les seguirá aplicando el siguiente esquema de vacaciones:

- a) De 50 semanas a cuatro años 17 días hábiles.
- b) De cuatro años y 50 semanas, a siete años 24 días hábiles.

c) De siete años y 50 semanas en adelante..... 30 días hábiles.

ARTÍCULO 47.- Debido al factor de riesgo al que están expuestos en sus labores cotidianas los funcionarios de Recolección de Basura, Aseo de Vías, Cementerio, Caminos y Calles y Parques que trabajen en campo; se les reconocerán dos días hábiles de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo efectivo denominados vacaciones profilácticas. Estos se deberán disfrutar al cumplir el trabajador seis meses después de la fecha en que disfruten el derecho a las vacaciones ordinarias. La fecha de derecho para este descanso extraordinario será invariable.

Los trabajadores que al momento de suscribirse esta Convención estén contratados en propiedad en los servicios de Recolección de Basura, Aseo de Vías, Cementerio, Caminos y Calles y Parques que trabajen en campo, se les reconocerán tres días hábiles de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo efectivo denominados vacaciones profilácticas. Estos deberán disfrutar al cumplir el trabajador seis meses después de la fecha en que disfruten el derecho a las vacaciones ordinarias. La fecha de derecho para este descanso extraordinario será invariable.

La oficina de Salud Ocupacional de la Municipalidad deberá realizar una actividad de recuperación física, recuperación mental y/o de mejora de clima organizacional una vez al año de asistencia obligatoria para los trabajadores que gocen de vacaciones profilácticas, y éstos deberán asistir en uno de sus días de goce de estas vacaciones.

ARTÍCULO 48.- El trabajador que cumpla el derecho a disfrutar vacaciones deberá solicitarlo según los procedimientos establecidos por la Municipalidad para tal efecto. Una vez cumplido el derecho de disfrute de vacaciones, el mismo deberá hacerse efectivo dentro del término de las 15 semanas posteriores.

ARTÍCULO 49.- De la forma en que se disfrutaran las vacaciones:

a) El pago de las vacaciones, en caso de liquidación se hará con base en el último salario devengado al momento de disfrutarlas.

- b) En caso de terminación del contrato o relación de trabajo antes de cumplirse el período de cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho como mínimo a un día de vacaciones por cada mes completo de trabajo.
- c) Los trabajadores gozarán sin interrupción del período de vacaciones, excepcionalmente podrán dividirse en dos períodos como máximo, cuando exista acuerdo de las partes al respecto y se trate de labores de índole tan especial que no permitan la ausencia prolongada del servidor. Tampoco podrán acumularse vacaciones, salvo por una sola vez, cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de confianza u otras análogas, que hagan difícil su reemplazo.
- d) En el caso de las vacaciones colectivas que se aprueben por el jerarca, las mismas se computarán para el periodo inmediato posterior.

CAPITULO XI

AUXILIO DE CESANTÍA Y AGUINALDO

ARTÍCULO 50.- Por invalidez, pensión o cesación por despido con responsabilidad patronal, se cancelará al trabajador las prestaciones correspondientes, incluyendo un mes de cesantía por año laborado hasta por 8 años como máximo. Para efectos del cálculo de cesantía la fracción de tiempo superior a seis meses y un día se tomará como un año de labor. En caso de fallecimiento del trabajador, las prestaciones serán depositadas a la orden de la Autoridad Judicial encargada del proceso de consignación.

ARTICULO 51.- En caso de despido por parte de la Municipalidad sin responsabilidad patronal y de obtener el trabajador sentencia firme en los tribunales de trabajo, si este optare por el pago de las prestaciones legales, las mismas se reconocerán un cien por ciento, con un tope máximo de ocho años en lo que concierne a la cesantía.

ARTÍCULO 52.- Todos los trabajadores de la Institución tendrán derecho al aguinaldo anual que será igual a un doceavo de los salarios ordinarios y extraordinarios

devengados en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año, o tiempo menor que haya laborado. Dicho beneficio deberá ser entregado dentro de los primeros diez días de diciembre, salvo terminación del contrato o relación del trabajo antes del vencimiento del período respectivo, caso en el cual se les pagará proporcionalmente en un plazo máximo de 10 días hábiles luego de que cese la relación laboral.

CAPITULO XII

AYUDAS VARIAS

ARTÍCULO 53.- La Municipalidad otorgará a los trabajadores en propiedad que se encuentren estudiando, una compensación en tiempo de jornada laboral por un máximo de 3 horas semanales, comprobando que no existían horarios fuera de su jornada laboral para poder cursar dichas lecciones. Los estudios además deberán de estar relacionados con sus labores desempeñadas en la municipalidad y se deberá aportar el comprobante de matrícula una vez que esta se realice. Estos permisos se regirán por los principios de equidad, igualdad y oportunidad. En caso de que no se aprueben académicamente los estudios autorizados, el trabajador no podrá volver a optar por este tipo de beneficio por un plazo de 12 meses.

CAPITULO XIII

DE LOS AUMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 54.- La Municipalidad adecuará y mantendrá actualizado un Manual Descriptivo de Puestos General, el cual deberá contener una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de cada clase de puesto, así como otras condiciones ambientales y de organización. En relación con los sueldos y salarios de los servidores municipales, los mismos se regirán por lo señalado en el Código Municipal.

Los aumentos salariales se fijarán en forma semestral, tomando en consideración la inflación, las condiciones financieras de la Municipalidad y otros factores macroeconómicos que afecten el costo de vida y que impacten en el salario de los

trabajadores siempre y cuando los aumentos de salario obedezcan a políticas de salarios crecientes.

Para cubrir los aumentos salariales anuales, la Municipalidad estimará en cada presupuesto ordinario, en la partida denominada recursos sin asignación presupuestaria con destino específico, una reserva presupuestaria que se calculará aplicando a las remuneraciones objeto de aumento (incluidas cargas sociales), el porcentaje que resulte de promediar los últimos cinco aumentos salariales anuales efectivos, más dos puntos porcentuales.

Si el porcentaje antes mencionado no fuese suficiente para cubrir los aumentos salariales negociados durante el año en ejercicio, se deberá reforzar la mencionada partida en un documento presupuestario dentro del mismo ejercicio económico.

El proceso de negociación y aprobación de los aumentos salariales deberá desarrollarse y finalizarse todos los años entre el 15 de enero y el 15 de febrero cuando corresponda al primer semestre, y entre el 15 de julio y 15 de agosto el aplicable al segundo semestre.

Los reajustes salariales la Municipalidad deberá hacerlos efectivos a más tardar doce días hábiles después de recibido el documento presupuestario que incluye la partida para tal efecto, aprobado por el Concejo Municipal.

ARTICULO 55.- Las anualidades se regirán por lo dispuesto en la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas (ley 9635) y su respectivo reglamento.

ARTICULO 56.- El salario escolar, correspondiente al 8.19% sobre el total de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados del 1° de enero al 31 de diciembre del año anterior al pago; la Municipalidad deberá cancelarlo a más tardar el 20 de enero de cada año.

CAPITULO XIV

DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y OTROS

ARTÍCULO 57.- La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres años a partir de su firma y depósito en el Departamento de Relaciones de Trabajo del

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. No obstante, se entenderá por prorrogada si ninguna de las dos partes la denuncia total o parcial, treinta días antes de su vencimiento.

ARTÍCULO 58.- Esta Convención Colectiva de Trabajo rige a partir de la firma y depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TRANSITORIO UNICO.- La Municipalidad se compromete a actualizar o elaborar en un lapso de tiempo razonable, según corresponda, los Reglamentos que tienen que ver con Acoso Sexual, Acoso Laboral, Uso de Uniformes, Teletrabajo y Autónomo de Organización y Servicio

EN FE DE LO ANTERIOR Y SEGÚN NEGOCIACIÓN LLEVADA A CABO ENTRE SITRAMUMO Y LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL FINALIZADA EL DIA xx DE xxxxxxxx DEL 2020 Y RENEGOCIADA CON LA COMISIÓN DE CONVENCION COLECTIVA NOMBRADA EN SESIÓN ORDINARIA DE CONCEJO MUNICIPAL xxxxxxxxx