

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

Municipalidad de Turrialba
SECRETARÍA ALCALDÍA
Fecha: 26/6/24 Hora: 8:38 a.
Recibido por: *[Signature]*
Entregado por: *Manoel Ju*

Al ser las nueve horas del 27 de junio del año dos mil veinticuatro, se inicia la última sesión - sesión de cierre - de negociación colectiva entre MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA y el SINDICATO ANEP, con el fin de negociar la Convención Colectiva de la Institución. La sesión, se realiza de forma presencial en la sala de sesiones del Concejo Municipal de la Municipalidad de Turrialba:

Se encuentran presentes:

- Mag. Carlos Hidalgo Flores – Alcalde Municipal
- Ing. Iveth Cerdas Salas – Vicealcaldesa Municipal
- Sra. Maricruz Durán Alfaro – Presidenta de la ANEP
- Sr. Walter Coto Fernández – Vicepresidente de la ANEP
- Lic. José Pablo Quirós Picado – Asesor de la ANEP
- Sr. Octavio Arce Obando – Regidor Municipal
- Sra. Zoraida Mora Quirós – Regidora Municipal
- Sr. Arturo Rodríguez Morales – Regidor Municipal
- Lic. Carlos Calvo Sánchez – Asesor del Concejo

MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
SECRETARIA DEL CONCEJO
28 JUN 2024
Recibido por: *Florella* Hora: 8:43
Entregado por: *Manoel Ju* Hora:

1. Antecedentes y aspectos generales de la negociación:
 - a. Que en fecha 20 de julio del 2023 se inició el proceso de negociación de convención colectiva de la Municipalidad de Turrialba (sesión en la que se retoma el proceso que se había suspendido y a partir de la cual se da la negociación del texto integral). En la mesa, conformando la delegación sindical, se contó con la presencia de la Seccional de la Municipalidad del Sindicato ANEP.
 - b. Que en la Municipalidad más de la tercera parte de personas trabajadoras se encuentran sindicalizadas y el sindicato ANEP Seccional Municipalidad de Turrialba es el más representativo. Por lo anterior, el Sindicato indicado cuenta con legitimación para negociar y suscribir la convención colectiva.
 - c. Que, considerando lo anterior, siendo que la Municipalidad de Turrialba no solo se encuentra anuente a negociar la convención colectiva de trabajo, sino que además es su obligación a la luz de los artículos 56 y 696 del Código de Trabajo y siendo que el Sindicato ANEP Seccional Municipalidad de Turrialba es el sindicato con mayor representación y, por lo tanto, con legitimación suficiente para negociar y suscribir el documento, es con dicho sindicato que se negoció y se suscribirá el instrumento normativo indicado.
 - d. De conformidad con lo establecido en el artículo 703 del Código de Trabajo, se procede a levantar el acta de cierre del proceso de negociación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Turrialba. Se deja constancia de lo siguiente:



NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

Al ser las nueve horas del 27 de junio del año dos mil veinticuatro, se inicia la última sesión - sesión de cierre - de negociación colectiva entre MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA y el SINDICATO ANEP, con el fin de negociar la Convención Colectiva de la Institución. La sesión, se realiza de forma presencial en la sala de sesiones del Concejo Municipal de la Municipalidad de Turrialba:

Se encuentran presentes:

- Mag. Carlos Hidalgo Flores – Alcalde Municipal
- Ing, Iveth Cerdas Salas – Vicealcaldesa Municipal
- Sra. Maricruz Durán Alfaro – Presidenta de la ANEP
- Sr. Walter Coto Fernández – Vicepresidente de la ANEP
- Lic. José Pablo Quirós Picado – Asesor de la ANEP
- Sr. Octavio Arce Obando – Regidor Municipal
- Sra. Zoraida Mora Quirós – Regidora Municipal
- Sr. Arturo Rodríguez Morales – Regidor Municipal
- Lic. Carlos Calvo Sánchez – Asesor del Concejo

1. Antecedentes y aspectos generales de la negociación:

a. Que en fecha 20 de julio del 2023 se inició el proceso de negociación de convención colectiva de la Municipalidad de Turrialba (sesión en la que se retoma el proceso que se había suspendido y a partir de la cual se da la negociación del texto integral). En la mesa, conformando la delegación sindical, se contó con la presencia de la Seccional de la Municipalidad del Sindicato ANEP.

b. Que en la Municipalidad más de la tercera parte de personas trabajadoras se encuentran sindicalizadas y el sindicato ANEP Seccional Municipalidad de Turrialba es el más representativo. Por lo anterior, el Sindicato indicado cuenta con legitimación para negociar y suscribir la convención colectiva.

c. Que, considerando lo anterior, siendo que la Municipalidad de Turrialba no solo se encuentra anuente a negociar la convención colectiva de trabajo, sino que además es su obligación a la luz de los artículos 56 y 696 del Código de Trabajo y siendo que el Sindicato ANEP Seccional Municipalidad de Turrialba es el sindicato con mayor representación y, por lo tanto, con legitimación suficiente para negociar y suscribir el documento, es con dicho sindicato que se negoció y se suscribirá el instrumento normativo indicado.

d. De conformidad con lo establecido en el artículo 703 del Código de Trabajo, se procede a levantar el acta de cierre del proceso de negociación de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Turrialba. Se deja constancia de lo siguiente:



**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

i. En la sesión se revisa el texto acordado de forma integral y se procede a hacer ajustes en diversos artículos, constando los acuerdos y la redacción final acordada por las partes en la presente acta (texto completo y final).

ii. Las partes se comprometen a valorar aquellas observaciones que realice el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el marco del proceso de revisión y homologación de la convención colectiva de trabajo. En caso de que a la luz de lo indicado por el Ministerio las partes no puedan lograr acuerdo de una o varias normas, estas normas se podrán tener como no acordadas, de lo que se dejará constancia escrita y por lo tanto podrán ser sometidas por cualquiera de las partes, o ambas de forma conjunta, al proceso de negociación de convención colectiva fracasada.

iii. Aquellos temas visibles en los proyectos (patronal y sindical) de los que no conste acuerdo en el texto acordado o que no se indiquen como no acordadas en el acta de cierre, fueron eliminados por acuerdo entre las partes. Las únicas cláusulas que se deben tener por no acordadas y que podrán ser sometidas al proceso indicado en el punto anterior, son las que constan expresamente en esta acta.

2. El texto completo y final de la Convención Colectiva negociada es el siguiente:

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA

2024

CAPITULO I

**CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA
MUNICIPALIDAD DE
TURRIALBA, REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR LA ASOCIACION
NACIONAL
DE EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS (ANEP) Y LA MUNICIPALIDAD DE
TURRIALBA**

Entre nosotros, **MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA**, representada para este acto por Carlos Eduardo Hidalgo Flores, mayor, soltero, Máster en Periodismo y Comunicación, vecino de Pueblo Nuevo de Turrialba, de la entrada principal 150 metros norte, , portador de la cédula de identidad número 3-0385-0715, en mi

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

condición de Alcalde Municipal, con cédula jurídica número 3-014-042088, personería que consta en el Registro Público, que en lo sucesivo se denominará "Municipalidad" y la **ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS (ANEP)** entidad sindical domiciliada en San José, representada por su Secretario General **ALBINO VARGAS BARRANTES**, mayor, soltero, Dirigente Sindical, cédula de identidad número 1-457-390 vecino de San José, hemos convenido en celebrar la siguiente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán, por la Sala Constitucional en su voto No, 4453-2000, los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio No. 98 de la OIT, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, y los artículos 111 inciso 3, y 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública.

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, el Código Municipal, la Ley General de la Administración Pública, los principios del derecho laboral, el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo, los principios del derecho laboral, el manual organizativo y el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Turrialba y demás leyes y reglamentos dentro del respeto debido a los derechos de las personas trabajadoras del Sector Público.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

La presente Convención Colectiva se celebra en aplicación de lo dispuesto por el Código de trabajo y tiene carácter de Ley profesional:

- a) Para las partes que la suscriben.
- b) Para las personas trabajadoras que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Municipalidad de Turrialba.
- c) Para quienes sean contratadas en el futuro.

Se encuentran excluidas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los representantes superiores de la Municipalidad de Turrialba, entendido como tales las siguientes personas:

- I. El Alcalde y Vicealcaldes.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

- II. El Auditor y el Sub Auditor si los hubiere.
- III. Los funcionarios de confianza entendido como aquellos empleados que es de libre nombramiento y remoción conforme lo dispuesto en el artículo 127 del Código Municipal.
- IV. Según lo indicado en el Artículo 689 de la Reforma Procesal Laboral.

ARTÍCULO 2

La Municipalidad reconoce como actual representante de los intereses profesionales, colectivos e individuales de todos sus trabajadores y trabajadoras, a la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), y se compromete a tratar con los y las dirigentes sindicales o sus representantes, todos los problemas, conflictos o gestiones colectivas de orden, laborales, económicas, sociales y culturales que se planteen. Todos ellos sin perjuicio del derecho que tienen las personas trabajadoras de hacerlo directamente ante la Municipalidad, siempre que no afecte el interés colectivo; y de las potestades conferidas al Alcalde por el Código Municipal.

ARTÍCULO 3

La Municipalidad reconoce y autoriza el funcionamiento en todos sus centros de trabajo de la Seccional del Sindicato, constituida de conformidad con lo dispuesto por los Estatutos de la Organización Sindical, lo mismo que de aquellas que llegaren a constituirse.

ARTÍCULO 4

La Administración Municipal reconoce y autoriza el acceso físico a todos los centros de trabajo de los y las integrantes de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, sus delegados y delegadas laborales, sus funcionarios y funcionarias, y de los y las integrantes de las Juntas Directivas de las Seccionales de ANEP, para realizar actividades propias de su función sindical. En igual forma, cuando se trate de conflictos laborales, para constatar el cumplimiento de lo pactado en la presente Convención Colectiva, las leyes laborales, el Código Municipal, sus reglamentos, leyes conexas y demás disposiciones legislativas o reglamentarias aplicables. Lo anterior siempre y cuando no altere el funcionamiento normal de la institución.

ARTICULO 5

La Municipalidad reconocerá a un integrante de la Junta Directiva de la ANEP ante la Comisión de Hacienda Municipal como asesor con derecho a voz y sin voto, siempre y cuando no exista suposición horaria, en aras de garantizar el buen uso de los recursos económicos y laborales de la institución. En caso de excepcionalidad, ocasionalidad y eventualidad en donde la Comisión de Hacienda Municipal, se realice en horario laboral, el representante sindical deberá solicitar autorización a la Alcaldía para poder participar.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 6**

La Administración Municipal no ejercerá acción alguna como presiones, halagos, promesas, u otras conductas que constituyan práctica laboral desleal, que tiendan a lograr la separación de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato. Asimismo, se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en el fomento de organizaciones que creen paralelismo con el objetivo de separar a las personas trabajadoras de su organización sindical o impedir la formación de una organización sindical. Cuando el sindicato contratante denuncie alguna violación a la presente cláusula y la misma se compruebe debidamente, se aplicará al funcionario o funcionaria responsable la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 7

La Administración Municipal garantiza una política de respeto a todas las garantías que otorgan a las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Constitución Política, las leyes conexas, la Convención Internacional de los Derechos Humanos, los Convenios Internacionales de la OIT y los principios generales del Derecho Laboral. En este sentido, la Municipalidad girará instrucciones precisas y claras a todas las personas trabajadoras y funcionarios y funcionarias con funciones de mando para las que acaten. A todos los Jefes, la Municipalidad les girará órdenes para que se abstengan de ejercer represalias de cualquier naturaleza o persecución contra los y las representantes sindicales, las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato o contra aquellos que de una u otra manera participen en actividades sindicales, o cuando acudan a presentar sus reclamos a los y las representantes patronales.

ARTÍCULO 8

Cuando dos o más integrantes del Sindicato, Directivo o Directiva Nacional o de la Seccional de ANEP, o bien los representantes que éstos designen, requieran audiencia de parte del Alcalde y/o Jefes Administrativos para tratar asuntos concernientes a los trabajadores y trabajadoras municipales, trátese o no de la aplicación del presente convenio, se les atenderá dentro de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas. Igual plazo regirá para la resolución positiva o negativa de sus gestiones ante los personeros Municipales. Salvo que por gravedad del asunto se requiera de un plazo mayor.

CAPITULO II

**DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES Y RESOLUCIÓN
ALTERNATIVA DE CONFLICTOS**

ARTÍCULO 9

Ambas partes acuerdan la creación de una Junta de Relaciones Laborales y Resolución Alternativa de Conflictos, bajo los siguientes lineamientos:

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

- a. La Junta estará integrada por 5 integrantes propietarios y 5 suplentes, distribuidos así: 2 propietarios y sus suplentes designados por la Administración Municipal y 3 propietarios y sus suplentes designados por la Junta Directiva Seccional ANEP Municipalidad de Turrialba. La Presidencia del órgano será rotativa entre las dos partes por período de un año. El presidente se elegirá por votación secreta y mayoría simple en la primera reunión correspondiente.
- b. Los integrantes serán nombrados por períodos de un año, pudiendo ser reelectos o removidos — en cualquier momento — por quien los hubiera designado.
- c. La Junta será un organismo paritario, permanente y sesionará durante el tiempo que los asuntos sometidos a su conocimiento lo requieran. El quórum lo formarán: tres de sus seis miembros.
- d. La Junta sesionará en la Municipalidad de Turrialba, o en cualquier lugar que por acuerdo unánime de sus integrantes se designe. No obstante, las sesiones serán convocadas por el o la Presidente o por tres de sus integrantes. Para que en dicha sesión puedan tomar acuerdos válidos, deberá haberse convocado y entregarse por escrito a todos sus integrantes con cuarenta y ocho horas de anticipación. El quórum para sesionar lo constituirá la presencia de cuatro de sus integrantes.
- e. Las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales serán de carácter recomendativo para la Administración Municipal.
- f. Las personas integrantes de la Junta de Relaciones Laborales tendrán en caso de ser necesario, el permiso correspondiente para asistir a las sesiones de la Junta, a cualquier reunión o actividad propia del cargo.

ARTÍCULO 10

La Junta de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin perjuicio de cualquier otra que las partes o la presente Convención le señalen.

- a. Conocerá y emitirá recomendación de toda sanción disciplinaria, inclusive del despido, que se pretenda aplicar a las personas trabajadoras de la Municipalidad, cuando la persona interesada así lo solicite.
- b. Conocerá y emitirá recomendación de toda solicitud de la persona trabajadora, respecto de todo acto o resolución que afecte o amenace violar sus derechos.
- c. Conocerá y emitirá recomendación de toda gestión de traslado de puesto, o de despido, contra la cual la persona trabajadora perjudicada aduzca inconformidad, personalmente o por medio del Sindicato a solicitud de la persona interesada.
- d. Conocerá y emitirá recomendación sobre la violación, interpretación o aplicación errónea de las cláusulas de la presente Convención Colectiva.
- e. Conocerá y emitirá recomendación respecto a los resultados de los concursos internos cuando uno de los participantes se lo solicite. La Junta

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

verificará si la escogencia realizada por la Municipalidad es de la persona mejor calificada y recomendará en caso de considerarlo procedente, que el concurso interno se realice nuevamente.

f. Conocerá y emitirá recomendación sobre las denuncias que por persecución sindical le plantee el Sindicato o cualquier persona trabajadora.

g. Todo asunto sometido a la Junta no será ejecutado hasta tanto no se emita por ésta su recomendación.

Cuando un asunto sea enviado a la Junta de Relaciones Laborales, el traslado a dicha instancia interrumpirá los términos de prescripción para ambas partes. No obstante, lo anterior, en asuntos disciplinarios, la Junta de Relaciones Laborales deberá emitir su recomendación a más tardar diez días hábiles después de recibido el expediente correspondiente por parte de la administración.

ARTÍCULO 11

Otra función de la Junta de Relaciones Laborales será:

Procurar obtener para las personas trabajadoras municipales toda especie de facilidades para su mejoramiento social, cultural, educativo y económico, que con tal propósito ofrezcan organismos nacionales, internacionales y el Gobierno Local.

ARTÍCULO 12

Con base en su competencia en la tramitación de los asuntos que le sean sometidos, la Junta de Relaciones Laborales seguirá, salvo las excepciones que se señalen en esta Convención, el siguiente procedimiento: Una vez puesto el caso en su conocimiento, procederá a realizar sobre él una investigación exhaustiva mediante el procedimiento que ella misma determine. Para ello recibirá la prueba documental o testimonial que corresponda. En los casos de procedimientos administrativos disciplinarios, la Junta únicamente analizará la totalidad del expediente y le permitirá al solicitante exponer sus agravios, la recomendación del Órgano Director. Finalizada la investigación la Junta emitirá recomendación sobre el asunto sometido a su conocimiento. Toda resolución de la Junta deberá ser notificada por escrito a las o los interesados y a las partes de la presente Convención Colectiva. Las sesiones de la Junta serán privadas y sus actas públicas.

ARTÍCULO 13

Para cumplir con las funciones que esta Convención le señala, la Junta de Relaciones Laborales tendrá las más amplias facultades para realizar sus investigaciones dentro de la Municipalidad en todas sus dependencias y oficinas, siempre con el deber de respetar la confidencialidad de los asuntos en los cuales tenga conocimiento.

NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

La Municipalidad facilitará la Sala de Sesiones del Concejo Municipal a la Junta para realizar sus sesiones, así como el material necesario, entendiéndose por tales como papelería, equipo de cómputo, equipo de grabación, escritorios u otros implementos.

La Municipalidad brindará también los servicios de una Secretaria para las tareas que se requieran, siempre y cuando esta labor no afecte el servicio público.

ARTÍCULO 14

La Junta de Relaciones Laborales velará además porque los trabajadores y las trabajadoras de la Municipalidad gocen de la más amplia libertad de sindicalización, ninguna persona trabajadora podrá ser obligada a afiliarse o desafiliarse de determinado sindicato, ni se harán promesas o halagos por parte de los funcionarios Municipales en ese sentido.

ARTICULO 15

Podrá conocer la Junta, sin menoscabo de las potestades de la Alcaldía, de los reclamos que formulen los trabajadores (as) respecto a las violaciones de sus derechos, sobre los traslados de los puestos de trabajo; sobre las diferencias que surjan en torno a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; de los resultados de los concursos internos y externos; sobre las necesidades de equipos y materiales para los (as) trabajadores (as); de las denuncias por persecución sindical que formulen las organizaciones, en caso de que existieran. Para los asuntos relacionado con el tema de hostigamiento sexual, se respetarán los procedimientos establecidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Finalmente, la Junta conocerá cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su ámbito de competencia y no transgreda las atribuciones patronales de la Municipalidad. Bajo ninguna circunstancia conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

ARTICULO 16

También conocerá de los conflictos laborales, individuales o colectivas, que implique un ambiente inapropiado de trabajo, aunque no implique necesariamente la comisión y la reorganización que sean planteados por las partes de la Convención. Además, en el caso de desacuerdo en la Evaluación y Calificación de Desempeño del funcionario este puede ser conocido por la Junta de Relaciones Laborales previa audiencia de las partes interesadas. Dicha Junta velará que no se produzca represalia alguna ante el funcionario que presente su descargo a la revisión de su calificación.

Finalmente, la Junta conocerá cualquier otro asunto que le sea sometido por las partes y que esté en su ámbito de competencia y no transgreda las atribuciones patronales de la Municipalidad. Bajo ninguna circunstancia conocerá denuncias o solicitudes de carácter anónimo.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
CAPITULO III**

DE LAS SANCIONES Y DESPIDOS

ARTÍCULO 17

Para garantizar el buen servicio podrá imponerse cualquiera de las siguientes sanciones disciplinarias, según la gravedad de la falta:

- A) Amonestación verbal: Se aplicará por faltas leves a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el reglamento interno del trabajo.
- B) Amonestación escrita: Se impondrá cuando el servidor haya merecido dos o más advertencias orales durante un mismo mes calendario o cuando las leyes del trabajo exijan que se le aperciba por escrito antes del despido, y en los demás casos que determinen las disposiciones reglamentarias vigentes.
- C) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por quince días: Se aplicará una vez escuchados el interesado y los compañeros de trabajo que él indique, en todos los casos en que, según las disposiciones reglamentarias vigentes, se cometa una falta de cierta gravedad contra los deberes impuestos por el contrato de trabajo.
- D) Despido sin responsabilidad patronal. Las jefaturas de los trabajadores podrán aplicar las sanciones previstas en los incisos a) y b) siguiendo el debido proceso. Enviarán copia a la Oficina de Personal para que las archive en el expediente de los trabajadores.

La suspensión y el despido contemplados en los incisos c) y d), serán acordados por el alcalde, según el debido proceso establecido en Ley General de la Administración Pública y el Código Municipal.

Las disposiciones contenidas sobre el procedimiento de nombramiento y remoción serán también aplicadas a los funcionarios que dependan directamente del Concejo. Para los casos de los empleados ocasionales contratados con cargo a las partidas presupuestarias de Servicios Especiales o Jornales Ocasionales, para su remoción o nombramiento, no se deberá aplicar este procedimiento.

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

Las sanciones se aplicarán de la siguiente manera:

AMONESTACIÓN VERBAL: Cuando se considere que el empleado a cometido una falta y no amerite una sanción mayor.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

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

SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO: Se impondrá a la persona trabajadora que, siendo apercibida por escrito, incurra nuevamente en la misma falta, una suspensión sin goce salarial hasta por tres días. Si la persona trabajadora persiste en la conducta sancionada, se le impondrá la sanción hasta por quince días.

DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL: Se impondrá la sanción de despido sin responsabilidad patronal cuando la persona trabajadora incurra en una falta grave establecida en la legislación como justa causa de despido.

ARTÍCULO 18

Cuando se le notifique el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario a una persona trabajadora, la Municipalidad le concederá dos días de licencia con goce de salario, para la preparación de su defensa, realizar trámites e información requerida para su defensa. El trabajador deberá informar a la Alcaldía o en su defecto con su jefatura inmediata los días de licencia que tomará, con el fin de no afectar el servicio público. El trabajador deberá aportar comprobante de la gestión realizada.

ARTÍCULO 19

Ninguna persona trabajadora de la Municipalidad podrá ser destituida de su puesto, ni sancionada sin el cumplimiento de los trámites previos establecidos por la presente Convención Colectiva y el respectivo pronunciamiento recomendativo de la Junta Relaciones Laborales, y de conformidad con las cláusulas señaladas por la Legislación Laboral. Ley 6955, capítulo 4, Artículo 25.

A los trabajadores que se les despida con responsabilidad patronal se reconocerán el pago de cesantía por los años de servicio laborado en forma continua e ininterrumpida, hasta un máximo de doce. Adicionalmente al reconocimiento que se realice por años de servicio, se otorgará a cada servidor despedido un incentivo adicional hasta de cuatro mensualidades del salario promedio de los últimos seis (6) meses efectivamente laborados.

ARTÍCULO 20

En ambos casos (incisos a y b anteriores) la Alcaldía le informará a la Junta de Relaciones Laborales sobre su intención finalizar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija, para lo cual la Junta deberá emitir recomendación sobre los despidos con un mes de

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

anticipación a la reducción y previa comprobación ante la misma, de las circunstancias señaladas en los anteriores incisos. La intervención señalada de la Junta de Relaciones Laborales deberá de producirse antes del envío del Presupuesto correspondiente a la Contraloría General de la República.

En tales casos, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad en la continuación en el trabajo, las personas trabajadoras que sean representantes sindicales, las que tengan a su cargo la atención de personas con discapacidad o con enfermedades incapacitantes para el trabajo, las personas trabajadoras con alguna discapacidad en los términos establecidos por la Ley 7600, las personas que en razón de su edad estén expuestas al desempleo involuntario y las personas adultas mayores con hijos (as) menores de edad.

CAPITULO IV

**PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA PERSONAS CON DEPENDENCIA AL
ALCOHOL O DROGAS**

ARTÍCULO 21

Cuando una persona trabajadora, como consecuencia del consumo compulsivo y obsesivo que provoca la adicción al alcohol o las drogas, transgreda el artículo 72 incisos a) y c) o el artículo 81 incisos g), i), 1) del Código de Trabajo, se le deberá aplicar el procedimiento que a continuación se describe:

1. El Órgano Director, una vez presentado el descargo y habiendo el trabajador alegado esa situación para justificar la comisión de la falta, deberá trasladar el expediente a Órgano Decisor para que un plazo de tres días hábiles determine si efectivamente la falta es consecuencia del comportamiento provocado por el consumo en exceso o abusivo del alcohol u otras drogas.
2. De haberse constatado por parte del Órgano Decisor que las faltas atribuidas tienen relación directa con el consumo de drogas, convocará a la persona interesada para exponerle la posibilidad de ser tratada conforme al Procedimiento especial para personas con problemas de adicción.
3. Si la persona trabajadora acepta, deberá comprometerse a: no consumir alcohol u otras drogas; asistir semanalmente (al menos a tres reuniones semanales) a grupos de apoyo de AA o NA (de los que deberá presentar constancia de asistencia); recibir atención profesional de parte del equipo de salud de la Municipalidad, mismo que deberá rendir informes mensuales al Órgano Decisor, en el que se describa la evolución del tratamiento individual. En caso de que el trabajador reincida en un plazo menor a quince días naturales y desee someterse a un tratamiento de internamiento para superar su dependencia al alcohol u otras drogas, se suspenderá el contrato de trabajo con el respectivo reconocimiento del salario y demás extremos laborales.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

4. Sobre estos compromisos SIN EXCEPCIÓN, se firmará un contrato entre la persona trabajadora y el Órgano Decisor.
5. En caso de que la imposición de la sanción por la falta cometida no requiera de procedimiento administrativo alguno, por tratarse de una mera constatación, el beneficio consistirá en suspender la aplicación o ejecución de la sanción, a cambio de que el funcionario se someta a las medidas establecidas en el programa de rehabilitación.
6. La suspensión del proceso a prueba se establecerá por un período de 9 meses. A partir de ese momento, si los resultados son favorables para la salud del trabajador (abstinencia y recuperación), la Junta de Relaciones Laborales recomendará el archivo del proceso.
7. Si durante la suspensión del proceso la persona reincide en el consumo del alcohol u otras drogas, la Junta de Relaciones Laborales le informará por última vez a la persona que sigue la suspensión del proceso a prueba, que está incumpliendo los compromisos adquiridos que sustentan la suspensión del procedimiento disciplinario. Una tercera recaída, reactivará el proceso disciplinario que se le seguía a la persona trabajadora; iniciando nuevamente en este momento, el cómputo del término perentorio de prescripción establecido en el Código de Trabajo.
8. Si al terminar ese período de suspensión de proceso a prueba los resultados del mismo son desfavorables (no acatamiento de todos los compromisos adquiridos) se reactivará el proceso disciplinario.

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

CAPITULO V

DEL PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS Y PROPIEDAD DEL CARGO

ARTICULO 22

En respeto a la teoría del "patrono único", la Municipalidad reconocerá a las personas trabajadoras los años que hayan laborado en otras instituciones del Sector Público, al momento de terminar los derechos que le corresponden a la persona trabajadora.

ARTÍCULO 23

Todo trabajador que para el servicio regular y permanente ingrese a laborar por primera vez a la Municipalidad tendrá un período de prueba de tres meses. Dentro del período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato de trabajo unilateralmente - sin responsabilidad patronal, con excepción de deber de pago de salario, vacaciones y aguinaldos proporcionales por parte del patrono.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

ARTICULO 24

Transcurrido el período de prueba, toda persona trabajadora obtendrá estabilidad en su puesto y no podrá ser despedido si no hubiera incurrido en faltas o causales específicas en la ley o en la presente Convención Colectiva. Se considerará a priori que toda contratación es por tiempo indefinido, a menos que se especifique lo contrario en el Contrato de Trabajo y se encuentre dentro de las excepciones calificadas de contratación por tiempo determinado, como los son la realización de obras determinadas y los casos de sustituciones por permisos, ausencias por enfermedad, vacaciones y otras sustituciones temporales.

Todas las personas trabajadores que se encuentren desempeñando por servicios profesionales, pero que en realidad su relación laboral de trabajo es de naturaleza ordinaria por cumplir con los elementos de subordinación salario y jornada; la Administración de manera oficiosa las centrará como trabajadores (as) por tiempo indefinido como estabilidad en el empleo y se garantiza el reconocimiento de todas las garantías sociales contempladas en el Código de Trabajo y demás normativas vigentes en el país, siempre y cuando haya superado el período de prueba y su nombramiento hubiera sido fruto de un concurso.

En el caso de que la persona se pensione la persona será sustituida en forma inmediata, de acuerdo con los mecanismos que establece el numeral 128 del Código Municipal.

ARTÍCULO 25

Cuando una persona trabajadora sea ascendida, trasladada o permutada en propiedad a desempeñar otro cargo sea éste con mayor remuneración o no, y siempre que lo acepte, los primeros tres meses se considerarán como prueba, pudiendo cualquiera de las partes solicitar ser regresado a su antigua posición, exactamente en las mismas condiciones que tenía antes de que se operara el cambio.

ARTÍCULO 26

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Municipalidad se obliga a contratar trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, SOLO en los casos en que dichas contrataciones obedezcan a la naturaleza temporal de los servicios de que se trate. En ningún caso dicha contratación podrá ser por un período superior a 12 meses.

ARTICULO 27

Cuando no sea posible que la persona trabajadora pueda realizar sus labores habituales cuando ocurran desperfectos en vehículos y equipos propiedad de

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

la Municipalidad, y éstos tengan que ser detenidos por razones de mantenimiento o por causas de fuerza mayor, caso fortuito u otras circunstancias, previo el consentimiento de la persona trabajadora, sin disminución de su salario y hasta por un plazo máximo de treinta días naturales, podrá ser destinada a la prestación de otros servicios propios de la Municipalidad que sean compatibles con sus condiciones físicas y aptitudes, sin que ello signifique cambios fundamentales o permanentes en sus condiciones de trabajo

ARTICULO 28

La Municipalidad garantizará a las personas con discapacidad, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, al tenor de lo dispuesto por la Ley 7600 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad". Para tal efecto, instalará servicios sanitarios, rampas y demás requerimientos acordes con las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad y de sus usuarios.

Asimismo, garantizará el principio de no discriminación en el empleo en donde se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

ARTICULO 29

A la persona trabajadora que por su avanzada edad o condición física no pueda desempeñar las labores en que se le tenga y, no califique y/o no desee la aplicación de una pensión por invalidez, la Municipalidad le asignará otras funciones acordes con su capacidad y estado físico, sin que por ello puedan desmejorarsele todos los derechos laborales que le asisten o rebajarsele el salario. Para tal efecto deberá presentar las epicrisis de las autoridades médicas estatales correspondientes.

No obstante, si se hubiere hecho modificación de funciones en tres diferentes oportunidades, en beneficio del trabajador, lo cual ha de quedar debidamente comprobado, y el trabajador se muestra inconforme, la Municipalidad podrá prescindir de sus servicios con el correspondiente pago de sus prestaciones legales. Estos casos deberán ser conocidos por la Junta de Relaciones Laborales, misma que emitirá un criterio de carácter recomendativo.

CAPITULO VI

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y MEJORAMIENTO CONTINUO

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 30**

Se establece un sistema de mérito de carrera administrativa en la Institución que garantice una adecuada regulación del reclutamiento y selección del personal. Las partes firmantes de esta Convención Colectiva elaborarán en conjunto una propuesta de Reglamento para que sea aprobado por el Concejo Municipal dentro de los sesenta días siguientes a la firma del presente instrumento.

ARTÍCULO 31

El procedimiento para el nombramiento y ascenso de los trabajadores municipales, se regulará por lo siguiente:

- a. Cuando en una determinada sección o departamento existiera una plaza vacante permanentemente, se procederá en primer término a ascender a la persona trabajadora de la misma dependencia, que reúna los requisitos para ocupar dicha plaza. Cuando existan entre varios interesados, condiciones competitivas similares, prevalecerá en la escogencia el empleado de mayor antigüedad en el servicio.
- b. Cuando en la sección o departamento exista inopia comprobada se procederá a realizar un concurso interno en el que puedan participar todas las personas trabajadoras de la Institución.
- c. Cuando en cumplimiento de lo dispuesto por el inciso b) anterior, se saque una plaza o varias a concurso, se hará del conocimiento de las personas trabajadoras municipales mediante circular. Dicha comunicación se hará con dos semanas de anticipación al concurso y de la misma se enviará copia al sindicato.
- d. Si ningún concursante reuniera los requisitos se sacará la plaza a concurso externo en que pueda participar cualquier persona que lo desee.
- e. Toda plaza que a la fecha de suscripción de la presente Convención Colectiva no esté ocupada en propiedad, sino esté ocupada interinamente, deberá salir a concurso obligatoriamente, en un período de un año.
- f. Cuando en un concurso interno de 3 postulantes que la Oficina de Recursos Humanos presenta al Alcalde prevalecerá en la escogencia el Servidor Municipal de mayor antigüedad en el Servicio.
- g. Con respecto a los procesos de pruebas y selección de personal se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. El departamento de recursos humanos debe brindar el informe detallado sobre la conformación y resultados de las pruebas presentado ante la Alcaldía, a la Junta de Relaciones Laborales, una vez finalizado el proceso de reclutamiento.
- h. La Municipalidad no podrá exigirle requisitos o méritos a las personas trabajadoras para optar por una plaza vacante, que no sea indispensable para el desempeño de la misma.
- i. Toda aquella persona trabajadora que se considere lesionada en sus derechos, podrá presentar dentro de un plazo cinco días hábiles siguientes a la notificación del resultado final del concurso, el recurso de revocatoria y apelación ante la Alcaldía Municipal.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

- j. La Alcaldía Municipal resolverá el recurso de revocatoria y en caso de ser rechazado lo elevará ante el Juzgado Trabajo competente.

ARTÍCULO 32

Ningún nombramiento podrá ser hecho por la Municipalidad en contravención al procedimiento aquí establecido. Cualquier interesado o los Sindicatos a petición del interesado, podrán denunciar tal situación ante la Junta de Relaciones Laborales, para el fiel cumplimiento de lo pactado.

ARTÍCULO 33

El Departamento de Personal mantendrá una lista al día de plazas elegibles para ocupar en la Institución. Además, entregará obligatoriamente una copia a la Junta de Relaciones Laborales, cada vez que se le solicite y otra copia al Sindicato contratante de la presente Convención Colectiva.

ARTÍCULO 34

Para garantizar el cumplimiento de la Carrera Administrativa, la Administración aplicará el mecanismo de evaluación del desempeño establecido y el sistema de selección pertinente.

El Sistema de Selección que se establezca deberá tomar en cuenta al menos los siguientes aspectos: estudios, experiencia específica, entrevista, y en el caso de ascenso o concurso interno, también se debe tomar en cuenta la antigüedad en la Institución y la calificación de servicios.

ARTÍCULO 35

Se establece un sistema de méritos en la Municipalidad, que garantice a los trabajadores, el fortalecimiento de la carrera administrativa, independientemente de la clase de puestos que estos ocupen. La carrera administrativa se fundamenta en el esfuerzo que, en forma individual o colectiva, realicen los trabajadores, para ocupar puestos mejor remunerados, que les conduzcan a la superación económica y social. La Municipalidad de Turrialba se compromete a crear las condiciones necesarias para que aquellos funcionarios que realicen funciones diferentes a aquéllas para las que fueron contratados se les doten de la capacitación y plaza correspondiente.

ARTÍCULO 36

Se establece el siguiente procedimiento, para el nombramiento de trabajadores administrativos y técnicos.

- a. Al ocurrir una plaza vacante (permanente o temporal), la Administración la llenará por el procedimiento de ascenso directo, en la línea jerárquica

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

correspondiente, considerando a los trabajadores ubicados en la dependencia en que la vacante suceda, preferiblemente en el orden de Unidad, Sección, Departamento o Dirección.

Para este efecto, se tomará en cuenta al trabajador que reúne los requisitos de idoneidad, experiencia y antigüedad satisfactoria para ocupar el puesto.

- b. De demostrarse inopia en esas instancias, para llenar la plaza vacante, se sacará a concurso interno, con participación de todos los trabajadores de la Municipalidad.
- c. Si realizado el concurso interno, se demostrase inopia de trabajadores calificados, el Departamento de Recursos Humanos podrá sacar la plaza a concurso externo, debiendo señalar los mismos requisitos exigidos para el concurso interno, determinados en el Manual de Clasificación de Puestos.
- d. Toda convocatoria a concurso para calificación de elegible, deberá comunicar la Dirección Recursos Humanos por los medios que considere más convenientes, con un plazo de no menos de 15 días de anticipación a la celebración del mismo, indicando los requisitos, características del puesto, fecha de inscripción, día y hora del examen, si se requiere, así como la materia a examinar; la fecha comenzará a regir a partir del día que se envíen las comunicaciones. Igualmente se señalará la tabla de ponderación de factores vigentes, para el puesto que se trate.
- e. En los puestos profesionales vacantes se tomarán como requisito legal obligatorio poseer el título profesional y estar incorporado al respectivo colegio profesional.
- f. Para las plazas vacantes de puestos no profesionales se enfatizará en la idoneidad, experiencia, y antigüedad del trabajador, para el ascenso.
- g. De los distintos concursos y mecanismos de evaluación que elabore la Dirección de Recursos Humanos, mantendrá un registro de trabajadores elegibles actualizado, el cual se podrá utilizar para futuros concursos de plazo no mayor a un año. En donde deberá este Departamento incluir a los trabajadores nuevos que cumplan con los requisitos para el puesto.
- h. Una vez finalizado el concurso, La Municipalidad, a través de la Departamento de Recursos Humanos, se compromete a suministrar a los Sindicatos firmantes de esta Convención y Junta de Relaciones Laborales, copia de los trámites de concurso y escogencia de los trabajadores, así como del Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.
- i. El Departamento de Recursos Humanos mantendrá un registro de plazas vacantes y cada vez que se le solicite, entregará copia al Sindicato firmante de la Convención Colectiva y a Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 37

Quando las personas trabajadoras sean objeto de medidas para verificar su rendimiento, deberán ser informadas con anticipación sobre la justificación de tales medidas, el modo de ejecución, los métodos y técnicas a utilizar, y recibir indicación de la finalidad perseguida

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

ARTÍCULO 38

La Municipalidad garantizará a todas las personas trabajadoras, el derecho a la capacitación y formación como manera de contribuir, mantener o mejorar la productividad, la calificación de la mano de obra, la estabilidad en el trabajo y la calidad de vida de sus trabajadores (as). Para tal efecto garantizará el acceso a cursos, pasantías, seminarios y en general a la educación, donde garantizando siempre el acceso en igualdad de condiciones.

Gestionará convenios de capacitación con las instituciones educativas y académicas pertinentes (INA, Institutos de capacitación, universidades, así como con otras instituciones públicas o privadas, etc.) en aquellos casos que no tenga la posibilidad de procurar por sí misma la formación, capacitación o el perfeccionamiento de una ocupación determinada, orientados a elevar el nivel técnico y profesional de las personas trabajadoras acorde a las funciones que desempeña en la institución.

ARTÍCULO 39

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

ARTICULO 40

En el caso de los (las) funcionarios (as) que realicen estudios académicos técnico o profesional, el Departamento de Recursos Humanos junto con la Alcaldía y la jefatura correspondiente, deberán pactar un Convenio Simple, negociable en el tiempo que requiera de su jornada laboral para sus estudios pertinentes, en el sentido de reponer el tiempo solicitado para dicho fin.

CAPITULO VII

DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTÍCULO 41

La Municipalidad de Turrialba, garantiza a todas las personas trabajadoras el libre derecho de sindicalización, los y las dirigentes, entendido como tales los y las integrantes de las Juntas Directivas Nacional o Seccionales de cualquier

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

Sindicato legalmente organizado, no podrán ser despedidos ni aún con el pago de prestaciones legales. Esta protección les abriga desde el día de su elección hasta un año después de haber cesado sus funciones.

Cuando se trate de despidos sin responsabilidad patronal, la Municipalidad se ajustará al trámite señalado por la presente Convención, de sometimiento previo del propósito de despido a la Junta de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 42

Las desafiliaciones al Sindicato firmante de la presente Convención Colectiva o cualquier otro que exista o llegare a existir en la Municipalidad, deberá ser tramitada por la Junta Directiva de la Organización Sindical, mediante comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 43

La Administración Municipal facilitará al Sindicato y sus Seccionales el espacio fijo suficiente para su comunicación gráfica con sus afiliados y afiliadas. Para ello se establecerán carteles fijos en cada uno de los centros de trabajo que a juicio del sindicato resulten necesarios.

La Administración Municipal brindará tanto a los dirigentes sindicales como a sus afiliados el tiempo prudencial para la atención de conflictos o asuntos meramente laborales, además del espacio físico para la atención del mismo durante el tiempo laboral. Según lo establecido en los Convenios de la OIT.

CAPITULO VIII

PERMISOS LABORALES

ARTÍCULO 44

La Municipalidad podrá conceder permiso sin goce de salario, a dos personas trabajadoras designadas por la Organización Sindical, para que asista a cursos de capacitación sindical en el extranjero. Estos permisos serán hasta de un año para cada una de las personas trabajadoras y deberán solicitarse mediante escrito debidamente justificado.

ARTÍCULO 45

En todos los casos de permisos - con o sin goce de salario - la persona trabajadora conservará todos los derechos laborales, de manera que una vez vencido el término del permiso se reintegrará a su puesto en las mismas condiciones que existirían si la continuación del trabajo nunca se hubiese interrumpido.

ARTÍCULO 46

Cuando personas trabajadoras de la Municipalidad de Turrialba, integrantes del sindicato, sean designadas por éste para participar en Congresos, Seminarios o

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

cursos de capacitación en el extranjero, la Municipalidad les cancelará los viáticos de conformidad con lo establecido en la tabla de viáticos de servidores públicos de la Contraloría General de la República, en un máximo de dos personas trabajadoras simultáneamente. El tiquete aéreo deberá ser cubierto por la organización que lo designa o por el propio participante.

ARTÍCULO 47

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

- a. Seis días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de sus padres, hijos e hijas, hermanos y hermanas, cónyuges, compañero o compañera. Se otorgará dos días por fallecimiento de abuelo u abuela y un día por enfermedad de abuelo u abuela. Para disfrutar de dicha licencia, el trabajador deberá presentar el acta de defunción, la epicrisis, incapacidad o una justificación válida en un plazo de tres días hábiles ante el Departamento de Recursos Humanos. Estas licencias se podrán fraccionar a solicitud del trabajador y coordinación con su jefatura inmediata.
- b. En el caso de las servidoras municipales, licencia por maternidad durante un mes anterior y tres posteriores al alumbramiento. Durante este período de tiempo, la Municipalidad completará el subsidio que reciba la trabajadora por parte de la CCSS, a fin de que esta perciba durante todo el disfrute de la licencia su salario completo. Se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública, cuando se presenten los siguientes casos:
 - a) Nacimiento prematuro previo a las treinta y siete semanas de gestación
 - b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
 - d) Nacimiento de niños o niñas que presentan alguna enfermedad crónica.
 - e) En caso de partos múltiples.
- c. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Para disfrutar de este derecho, la mujer deberá presentar una certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- d. Un día con goce de salario, cuando la persona trabajadora requiera trasladarse de residencia. Para obtener este permiso, deberá gestionarse con cuarenta y ocho horas de anticipación. Asimismo, el trabajador podrá solicitar un día adicional sin goce de salario en caso de ser necesario para finalizar el traslado de residencia.
- e. Hasta ocho días hábiles al trabajador que sufriera, en caso de calamidad doméstica,

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

incendio, inundación, terremoto, derrumbes, etc. La Municipalidad realizará una colaboración voluntaria de acuerdo a la naturaleza del evento y otros materiales a los perjudicados, para que el trabajador perciba esta ayuda, deberá gestionar ante la Junta de Relaciones Laborales la misma y la comprobación de los hechos en que se fundamenta.

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

f. Diez días hábiles al funcionario padre, con motivo del Nacimiento o adopción de hijas(os), siempre que sean hijas(os) reconocidas(os).

g. Medio día para efectuar diligencias personales debidamente justificadas y en los casos en que el servicio que se necesita coincida solamente con el horario del trabajo de la institución. Estas licencias no podrán exceder de seis en cada año calendario, ni disfrutarse en forma consecutiva, ni agregarse a períodos inmediatamente anteriores o posteriores de vacaciones, asuetos y feriados.

h. Hasta un día como máximo para la madre o el padre que deba llevar a su hija(o) menor de edad, o discapacitada(o) a cumplir con una cita médica, previa autorización de la jefatura inmediata, y con la obligación de presentar el comprobante correspondiente.

i. Hasta un día hábil con goce de salario, con motivo de presentación de tesis o examen de grado, para optar por el título de bachillerato universitario o superior.

j. Contarán con el permiso respectivo durante el tiempo necesario, las personas trabajadoras que tengan que participar en una audiencia judicial, y deberá aportar el comprobante de asistencia. Para realizar trámites judiciales se le dará el tiempo necesario a juicio de la jefatura.

k. Un día hábil para el trabajador que deba acompañar a su cónyuge, padre o madre para asistir a una cita médica cada vez que lo requiera y presentar el comprobante respectivo al Departamento de Recursos Humanos.

l. El tiempo necesario que requiera el funcionario para asistir a una cita médica, previa información a su jefatura y con la obligación de presentar el comprobante de asistencia al Departamento de Recursos Humanos.

ARTICULO 48

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una licencia sin goce salarial por un tiempo no mayor a un año para atender el cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción. Asimismo, una licencia igual por un

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

tiempo no mayor de 6 meses para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o no desempeñe una actividad retribuida. Esta licencia computa a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación. El reintegro está garantizado en el puesto que ocupaba.

LICENCIAS SINDICALES

ARTÍCULO 49

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

a. Un día hábil por quincena para uno de los integrantes de la Directiva Seccional de la ANEP-Municipalidad de Turrialba, a designación de ésta, para que atienda las labores de organización, información o comunicación con la Junta Directiva Nacional. Los días y las personas designadas serán comunicados al Alcalde Municipal con 48 horas de anticipación y deberán presentar el comprobante respectivo tan pronto como se incorporen al trabajo.

b. Un día hábil por semana, a las personas trabajadoras que resulten electas en la Junta Directiva Nacional de la ANEP, para que asistan a las reuniones y atiendan las labores sindicales, siempre y cuando dicho permiso no afecte la prestación de servicios esenciales para la Municipalidad.

c. Cuatro horas hábiles por quincena para las reuniones ordinarias de la Directiva Seccional. Una vez realizada la Asamblea General donde resulten electos, la Seccional comunicará al Alcalde los nombres de esas personas y el día de reunión.

d. La Municipalidad concederá permiso en días hábiles, para el desarrollo de actividades de capacitación sindical.

e. La Municipalidad concederá permiso laboral a todos los afiliados y afiliadas al Sindicato firmante de la Convención Colectiva para que asistan a Asamblea General ordinarias o extraordinarias de su organización. El permiso se otorgará en horas laborales y deberá ser solicitado al Alcalde con una semana de anticipación.

Igualmente concederá permiso a quienes resulten designados delegados a los Congresos Ordinarios o Extraordinarios de la organización sindical o de aquellas organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales la ANEP se encuentre afiliada.

f. La Municipalidad concederá permiso durante cuatro horas, dos veces al año para que las seccionales del sindicato realicen su respectiva Asamblea General Ordinaria. En caso de conflicto y necesidad de una Asamblea General Extraordinaria de la Seccional, el Alcalde autorizará siempre y cuando se solicite con 48 horas de anticipación.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

Queda entendido que en ningún caso será rechazado el permiso para la realización de las Asambleas Seccionales Ordinarias o Extraordinarias y que el mismo se otorgará para que la actividad se efectúe en horas de trabajo.

La Municipalidad se compromete a facilitar sus instalaciones para que las Asambleas de Seccional, Ordinarias o Extraordinarias se realicen en un local apropiado.

En todos los casos, el Secretario General del Sindicato o el Presidente de la Seccional, comunicará a la Municipalidad la hora y fecha a realizarse las actividades con una semana de anticipación.

CAPITULO IX

ASPECTOS DE SANIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 50

La Municipalidad se compromete a dotar y aplicar en sus instalaciones las normas de Salud Ocupacional, establecidas en la Constitución Política, Convenios Internaciones de la OIT que estén debidamente ratificados por la Asamblea Legislativa, en el Código de Trabajo y leyes conexas sobre la materia.

ARTICULO 51

La Comisión de Salud Ocupacional será instalada en un plazo de 3 meses a partir de la firma de esta Convención Colectiva, será bipartita y estará conformada por seis integrantes propietarios y dos suplentes. Dos propietarios y un suplente, representarán a las personas trabajadoras, los cuales se nombrarán en asamblea general del sindicato y dos propietarios y un suplente serán nombrados por la administración municipal (Alcaldía). Durarán en sus cargos por un plazo de tres años, pudiendo ser reelectos.

ARTÍCULO 52

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

ARTÍCULO 53

Las personas trabajadoras son responsables del adecuado uso y manejo del equipo de protección personal y del uniforme que se les proporcione para la ejecución de sus labores. La Comisión de Salud Ocupacional tendrá una participación activa en la definición de las especificaciones de dichos implementos.

La Comisión de Salud Ocupacional y la Oficina de Salud Ocupacional (cuando funcione), concientizará al personal municipal con relación a la importancia de la utilización y adecuado uso de los implementos.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

Se llevará un inventario del equipo y herramientas entregado a las y los funcionarios. Para ser repuesto deberá ser devuelto y también será devuelto en caso de romperse la relación laboral con la Municipalidad, caso contrario será descontado de la liquidación correspondiente por su valor de rescate.

El uso inadecuado o no uso del uniforme y equipo de protección personal, será causal de sanciones y será tomado en cuenta en la evaluación anual de servicios.

ARTÍCULO 54

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

ARTÍCULO 55

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

ARTÍCULO 56

El encargado (a) de la Oficina de Salud Ocupacional tendrá acceso a todas las áreas de la Municipalidad, para garantizar un ambiente laboral adecuado, proteger eficazmente la vida, la integridad corporal y la moralidad de los trabajadores. La Municipalidad le brindará los servicios de transporte necesarios para realizar su labor.

ARTÍCULO 57

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

La Comisión de Salud Ocupacional velará para que la Municipalidad provea de instrumentos o implementos de seguridad necesarios a los funcionarios que realicen funciones con residuos citotóxicos y así evitar contagios virales en casos de pandemia. A la vez se debe de mantener un protocolo en conjunto con el Área Rectora de Salud del Ministerio de Salud de Turrialba.

La Comisión de Salud Ocupacional realizará un estudio anual con el fin de velar porque todos los vehículos de la Municipalidad estén dotados del equipo necesario para la seguridad de los trabajadores (as) (cinturones de seguridad, extintor, y otros).

ARTÍCULO 58

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

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

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

La brigada será la encargada de velar por el uso adecuado y manejo de botiquines, extintores y demás equipo.

ARTÍCULO 59

CONSULTORIO MEDICO

La Municipalidad en la medida de sus posibilidades financieras futuras, procurará instalar y mantener el servicio de consultorio médico (médico de empresa) para sus trabajadores y trabajadoras. Dicho servicio médico podrá brindarse en convenio con el Instituto Nacional de Seguros o con la Caja Costarricense de Seguro Social u otra entidad.

La administración municipal implementará la posibilidad de realizar convenios interinstitucionales dentro del cantón.

Anualmente todos las y los trabajadores de la Municipalidad deberán realizarse un chequeo médico general. Asimismo, se realizará un control especial a todos aquellos Trabajadores que por la índole de sus funciones tengan relación con materiales dañinos a la salud.

En caso de no haberse implementado el médico de empresa, la Municipalidad le brindará al trabajador las facilidades necesarias para realizarse ese chequeo general en la Caja Costarricense del Seguro Social.

ARTÍCULO 60

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

b. La Municipalidad se compromete a dotar a los camiones de recolección de basura, de las medidas de seguridad para que los trabajadores que viajan puedan mantenerse seguros, mientras el vehículo se encuentra prestando servicio.

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

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

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

ARTÍCULO 61

UNIFORMES

Para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad e higiene, comodidad y buena presentación, la Municipalidad suministrará una vez al año los uniformes a los trabajadores a partir del año 2011, eliminar o cuando se demuestre que por su uso o cualquier otra circunstancia no imputable al trabajador la misma se deteriore o pierda, los implementos necesarios, y de buena calidad, que se detallan en los casos siguientes. La Municipalidad valorará la reposición del uniforme ante el extravío del mismo, para lo cual le brindará un plazo de cinco días hábiles al trabajador para que justifique la razón del extravío o el daño al uniforme para ser repuesto.

a. TRABAJADORES DE SANIDAD

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero, una capa y un par de guantes

b. GUARDAS

Dos uniformes, dos pares de botas de cuero o zapatos y una capa

c. CHOFERES, MECÁNICOS, OPERADORES DE MAQUINARIA Y AYUDANTES Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, un par de guantes, capa y casco de seguridad.

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

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, un par de guantes, capa y cascos de seguridad

e. INSPECTORES MUNICIPALES

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, capa o paraguas y un portafolio (este último cada dos años) Y su respectiva identificación (gafetes)

f. CONSERJES

Dos uniformes, dos pares de botas o zapatos, capa o paraguas.

g. EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Dos uniformes a los funcionarios administrativos adecuados a sus funciones, amparados a lo que describe el Artículo 6 del Código de Ética Municipal.

De acuerdo a las posibilidades presupuestarias se mantendrá un inventario en bodega de acorde con los diferentes departamentos.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

**OBLIGACIONES DEL USO DEL UNIFORME Y EQUIPOS DE PROTECCION
PERSONAL**

ARTÍCULO 62

Uniformes Administrativos

Los uniformes serán distribuidos por color y por día de la semana de la siguiente manera;

- a) Lunes, miércoles y viernes: Camisa color azul
- b) Martes y jueves: Camisa color gris
- c) Ambas camisas se utilizan con pantalón de mezclilla color azul oscuro que se les brindó, además pueden hacer uso de pantalón de vestir o enagua de vestir siempre y cuando sea de color azul oscuro.
- d) No pueden alterar el uso del color para otro día distinto al establecido.
- e) En el caso de los notificadores, misceláneos, choferes e inspectores de la Unidad Técnica de Gestión Vial, la camisa será de color azul para todos los días de la semana.
- f) El uniforme debe ser utilizado con respeto a la institución y utilizarlo únicamente para fines laborales, no puede utilizarse para trabajos externos.
- g) Es totalmente prohibido ceder la indumentaria a otra persona ajena a la institución ya que eso recurre en una falta, en caso de cederlo a otro funcionario (interino o suplencia) es importante que lo informe a su jefatura.
- h) Así mismo aprovechamos para indicarles que los colores establecidos (azul y gris) forman parte de nuestra cultura organizacional, lo que significa transparencia, honestidad y dedicación, por lo que esto debe percibirse por los usuarios cuando vengán a hacer uso de nuestros servicios, estos mismos colores son los que se van a ir utilizando en la infraestructura de nuestro edificio. **(Sujeto a variaciones del color por motivos técnicos o disponibilidad de materiales o bien a discreción de la Administración- Alcalde de turno)**

ARTÍCULO 63

Entrega de uniformes a funcionarios contratados en condición interina

- a) Para que a un funcionario se le pueda dotar de implementos es necesario que el contrato temporal supere los 15 días de nombramiento en condición interina, esto por motivo de que no se contará con muchos implementos por tipo.
- b) Los funcionarios deben devolver los implementos que se le entregaron, en caso de que alguno se le haya dañado por su uso diario deberá avisar y mostrar a su jefatura el estado de los mismos.
- c) En caso de que el equipo se le extravié debe reportarlo inmediatamente a su jefatura y deberá reponer por uno con las mismas especificaciones, las cuales serán dadas por departamento de salud ocupacional.
- d) La cantidad de implementos entregados y el tipo depende de cada jefatura.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 64**

Del uso de los zapatos

Es obligatorio el uso de los zapatos de seguridad por parte de los funcionarios a quienes le corresponde utilizarlos (misceláneos, notificadores, choferes e inspectores y operativos), en caso de no hacer uso de los mismos, la jefatura inmediata, Salud Ocupacional, Recursos Humanos o la Alcaldía Municipal pueden realizar un reporte del no uso del equipo de protección personal brindado, para determinar eventuales responsabilidades.

Es totalmente prohibido traer otro tipo de zapato que no sea el brindado por la institución, con excepción por motivo de salud.

Prohibido ceder los zapatos de seguridad a otra persona ajena a la institución, ya que eso recurre en una falta, en caso de cederlo a otro funcionario (interino o suplencia) es importante que lo informe a su jefatura.

No se puede alterar la puntera de los zapatos.

ARTÍCULO 65

La Municipalidad suministrará los equipos y las herramientas que se requieran tanto como mascarillas, anteojos de protección, palas, limas, cuchillos, picos, carretillas y todo lo propio de las funciones serán cambiados cuando no reúnan las condiciones apropiadas para su utilización.

La administración velará porque en bodega se mantenga un control de inventario cruzado.

La entrega de equipos, herramientas e implementos deberá de realizarse mediante una boleta, la cual será presentada ante el oficial de seguridad antes de su salida e ingreso para su verificación. De acuerdo a las medidas de Control Interno.

Los uniformes e implementos que se deben dar periódicamente se deben entregar a los trabajadores a más tardar en el primer trimestre de cada año.

El uso de los equipos de protección personal, uniformes y ropa de trabajo para los tipos de puesto que así considere. Es de carácter obligatorio y se considerará como una falta el hecho de que un trabajador no los utilice, los ceda, regale o venda, debiendo aplicarse las sanciones que correspondan.

Los uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección personal deben ser usados obligatoriamente por parte de los trabajadores. Solamente se harán excepciones cuando por motivos de salud se demuestre claramente que la persona no está en posibilidades de usarlos, para lo cual deberán buscar otras opciones o se eximirá a la persona de su utilización por recomendación de la dependencia encargada de la parte de Salud Ocupacional.

La Municipalidad entregará al trabajador los uniformes, ropa de trabajo o zapatos de acuerdo con la posición que ocupe una vez nombrado en propiedad en su

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

respectivo puesto y según el listado previamente aprobado por las dependencias especialistas.

El trabajador está obligado a hacer devolución de estos artículos cuando la institución se lo indique.

Por razón de que los uniformes y la ropa de trabajo son identificación exclusiva del personal de la Municipalidad, cuando un trabajador de los indicados en los incisos a), b), c), d), e), f), g), del artículo (61) , termine su contrato de trabajo, deberá de devolver las prendas de vestir que en forma gratuita se le hubieren entregado con motivo del puesto que estuvo desempeñando, cualquiera que sea el estado de uso o deterioro de las mismas, o bien en caso de cambio de implementes deberá hacer devolución de los mismos.

La responsabilidad por la pérdida o deterioro anormal de los equipos de protección personal y de los uniformes y ropa de trabajo para su debida reposición, pago y acciones de orden legal que correspondan, será determinada mediante investigación pertinente. Este proceso investigación pertinente. Este proceso investigativo lo hará cada dependencia o cualquier otra unidad fiscalizadora. De estos trámites deberá mantenerse informada a la dependencia de Salud Ocupacional.

Si se determinara la culpabilidad del trabajador en la pérdida o deterioro anormal de los bienes a que se refiere este artículo mediante la instauración de un debido proceso, el trabajador quedará obligado a la reposición del bien o en su caso, al pago de su valor de mercado, para lo cual la institución podrá proceder a descontar del salario la deuda en condiciones no inferiores a las que establezca el artículo 173 del Código de Trabajo.

CAPITULO X

DE LOS CHOFERES Y OFICIALES DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 66

A los conductores y operadores de maquinaria de la Municipalidad, a partir del año 2011, se les pagará los gastos por renovación de licencia de conducir. Asimismo, los deducibles que cobra el INS en caso de accidentes serán pagados por la Municipalidad siempre y cuando ocurran en el desempeño de funciones de su cargo y no se encuentren bajo los efectos del licor (estado de ebriedad) o de drogadicción, por dolo o culpa grave.

ARTÍCULO 67

En los casos de accidentes de tránsito, la Municipalidad se compromete a brindar gratuitamente a las personas trabajadoras, toda la asesoría legal que se requiera, incluida dentro de ésta la tramitación de los correspondientes juicios de tránsito y la correspondiente defensa penal, si fuera del caso. Lo anterior, siempre y cuando hayan ocurrido en el desempeño de funciones a su cargo y no hubiese existido dolo o culpa grave del trabajador en el accidente.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 68**

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

La Municipalidad implementará control preventivo para flotilla vehicular, la misma será evitar el deterioro progresivo de los vehículos, dicha función será responsabilidad de la oficina de Gestión Administrativa o bien quien tenga a cargo el control de los vehículos.

OFICIALES DE SEGURIDAD

ARTICULO 69

La Municipalidad como parte de su obligación de brindar las herramientas laborales a los trabajadores, pagará los gastos del examen psicológico y portación de armas a los Oficiales de Seguridad y Policías Municipales que se encuentren nombrados en dicho puesto.

CAPITULO XI

SUBSIDIOS

ARTÍCULO 70

La Municipalidad, según sus posibilidades presupuestarias, promoverá actividades recreativas y culturales entre sus trabajadores y trabajadoras en coordinación con la Seccional de ANEP. Como parte del cumplimiento de lo anterior, brindará el apoyo en implementos deportivos (uniformes, balones, etc.) a los equipos deportivos que conformen las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 71

A los y las servidoras Municipales que, por condiciones de salud, las autoridades médicas les prescriban anteojos, la Municipalidad les dará aporte porcentual de conformidad con la siguiente tabla:

- ✓ Si el costo es menor a 25.000 colones el 100%
- ✓ Si el costo es de entre 25.000 y 50.000 colones el 50%
- ✓ Si el costo es de entre 50.000 y 100.000 colones el 25%
- ✓ Si el costo es de más de 100.000 colones un 10%

Cuando lo prescrito sea una prótesis dental, aparatos ortopédicos y otros servicios especializados el aporte de la Municipalidad serán de un 50% de la suma que la persona trabajadora tenga que cancelar por la adquisición de lo anteriormente descrito.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

El aporte Municipal se girará a la persona trabajadora previa presentación de los comprobantes médicos y del valor económico de los implementos ordenados.

Los servidores municipales podrán hacer uso de este beneficio una única vez al año por uno de los servicios.

El respectivo análisis para el otorgamiento de dicho beneficio lo realizará una Comisión nombrada por la Alcaldía y con la participación de la Encargada de Salud Ocupacional. Además, previamente el trabajador deberá adjuntar tres órdenes de compra ante dicha Comisión, la cual en un plazo máximo de tres días hábiles realizará una resolución sobre la orden de compra elegida y realizará el aporte respectivo.

ARTÍCULO 72

La Municipalidad contribuirá para los gastos del funeral de sus trabajadores y trabajadoras en caso de deceso, a sus familiares con un monto de Doscientos mil colones.

CAPITULO XII

INCAPACIDADES

ARTÍCULO 73

En casos de incapacidades, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- a. En caso de enfermedad o accidente laboral, goce de salario hasta por quince meses, completando el subsidio que la CCSS o el INS le da.
- b. Si la incapacidad persiste después de los 15 meses y hasta 24 meses, goce de medio salario.
- c. Si luego de este período la incapacidad persiste, y fuera la persona trabajadora declarada inhábil se acogerá a la pensión por invalidez que pudiera corresponderle.
- d. Si luego de estar recibiendo dicha pensión la persona trabajadora estuviera restablecida parcial o totalmente y legal y materialmente fuera posible, la Municipalidad le reubicará de nuevo en un puesto acorde con su nuevo estado físico, respetando para todos los efectos los años de servicio.

CAPITULO XIII

VACACIONES

ARTÍCULO 74

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

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

- a. Si ha laborado un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas disfrutará de 15 días hábiles de vacaciones
- b. Si han laborado durante un tiempo de cinco años a nueve años cincuenta semanas disfrutarán de 22 días hábiles de vacaciones.
- c. Si han laborado durante un tiempo de diez años o más disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones
- d. Los años servidos en el Estado y sus Instituciones se contarán para el disfrute de las vacaciones.
- e. Después de 5 años de trabajo ininterrumpido para la institución, habiendo obtenido buenas calificaciones (categorías buena, muy buena y excelente) y sin haber sido sancionado por falta laboral alguna, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días hábiles de vacaciones adicionales a las que le correspondan, como estímulo a la antigüedad y al buen desempeño laboral.
- f. Las vacaciones se disfrutarán los primeros 15 días en dos tractos y el tiempo restante queda a discreción del funcionario con previa coordinación con su jefatura inmediata.
- g. Vacaciones profilácticas: se concede 15 días naturales de vacaciones adicionales a las ordinarias que disfruta el trabajador, el cual tiene contacto directo y permanente con actividades peligrosas , insalubres, que puedan afectar la salud física y mental, las cuales se convertirían en un elemento preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental del trabajador o trabajadora, la misma la disfrutarán los funcionarios de campo: Recolectores de basura, Oficiales de Seguridad, Aseo de vías, Cloacas, Higiene, Obras y Ornato, Acueductos y personal del Cementerio.

**CAPITULO XIV
DE LAS PRESTACIONES**

ARTÍCULO 75

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

a.- Despido con responsabilidad patronal. b.- Jubilación. c.- Fallecimiento.

Por concepto de auxilio de cesantía tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año de servicios prestados a la Municipalidad hasta el tope un máximo de años permitido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Tal indemnización se pagará en un plazo no mayor de noventa días. En el caso del punto c. la Municipalidad podrá depositar las prestaciones a las personas

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

que demuestren ser herederos legítimos de la persona trabajadora, de conformidad con lo estipulado en el 572 del Código Civil.

**CAPITULO XV
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS HORARIOS**

ARTÍCULO 76

La jornada ordinaria de trabajo para todos los funcionarios administrativos y operativos, que laboren en el Palacio Municipal, será de lunes a viernes de 07:00 am a 03:30 pm. En el caso de los Agentes de Seguridad y Vigilancia que laboren en el Palacio Municipal, su horario será de dos turnos, de lunes a viernes de 06:00 a 2:30 pm y de 2:30 pm a 10:00 pm.

Para el personal que debe laborar fuera del Palacio Municipal, a causa de la naturaleza del servicio que presta, a la jornada de trabajo se desarrollará en los sitios o lugares que la administración señale y su horario de trabajo será el siguiente:

- a) Inspectores en Estaciónmetros de lunes a jueves, de 8:00 am a 5:00 pm., viernes de 8:00 am a 4:00 pm.
- b) Aseo de Vías, Parque y Obras de Ornato de lunes a viernes de 6:00 am a 2:00 pm y sábados de 6:00 - am a 11:00 am.
- c) Acueductos y Gestión Vial de lunes a viernes de 6:00 am a 3:00 pm.
- d) Recolección de Basura de lunes a viernes de 6:00 am a 2:00 pm y sábados de 6:00 am a 11:00 am.
- e) Alcantarillado Sanitario, cuando realicen labores de limpieza de tragantes, su jornada es reducirá a cinco horas, en el caso de que no realicen esta función específica su jornada será de lunes a viernes de 6:00 am a 3:00 pm.
- f) Encargada de oficina del Cementerio de lunes a viernes 07:00 am a 03:30 pm.
- g) Para los Peones de obra y Sanidad que realizan sus funciones en el cementerio Municipal su horario será regulado por la jefatura respectiva en coordinación con la Alcaldía Municipal.

En todos los casos tales jornadas deberán respetar los límites y lineamientos que la legislación establezca.

El cambio de lugar donde se prestarán los servicios deberá ser puesto en conocimiento del personal afectado, con no menos de ocho días hábiles de anticipación, salvo casos de fuerza mayor que imposibiliten tal disposición.

No obstante, la Alcaldía, podrá establecer jornadas ordinarias inferiores a estas por razones de salud, ocupación u horarios de trabajo distintos a los allí señalados.

NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

Todos los empleados de la Municipalidad disfrutarán de un día fijo de descanso absoluto después de cada semana o cada seis días de trabajo continuo. En el caso de los funcionarios que cumplan sus 48 horas laboradas entre el día lunes y viernes, tendrán dos días de descanso, sábado y domingo según corresponda.

Los funcionarios de confianza establecidos en el Código Municipal, estarán obligados a prestar sus servicios hasta por 12 horas diarias, según el caso correspondiente, tendrán derecho a una hora y media de descanso conforme lo dispone el artículo 143 del Código de Trabajo.

Los funcionarios sujetos a jornada laboral, la cumplirán dentro de los horarios que señala el artículo 86, teniendo derecho a un receso de 30 minutos para tomar el almuerzo; lo mismo que un descanso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde. Cada jefatura regulará la forma en que sus colaboradores puedan tomar dicho descanso, a efecto de que no se cause menoscabo del trabajo, ni mucho menos se produzca el cierre de ninguna dependencia. Los tiempos destinados a la alimentación no son acumulables.

El tiempo laborado que exceda las jornadas ordinarias constituye tiempo extraordinario, será regulado conforme a lo establecido en el reglamento interno de Horas Extras.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, aquel en que los trabajadores permanezcan bajo las ordenes o Dirección inmediata o delegada del patrono.

Todo cambio de horario que para un funcionario disponga la Municipalidad de forma oficiosa o a solicitud de este, tendrá que responder a razones fundamentadas de interés institucional o muy calificadas y comprobadas del servidor y en ningún caso podrán ir en detrimento de la gestión municipal y sus intereses; estos sólo podrán ser efectivos previo visto bueno de la Alcaldía.

CAPITULO XVI

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y SALARIOS

ARTÍCULO 77

La Municipalidad no podrá tomar ninguna medida que afecte en forma descendente el sueldo de sus empleados y empleadas. En aspectos como la nomenclatura de sus puestos y las categorías se respetarán los Artículos 29 y 76 de la presente Convención Colectiva.

ARTÍCULO 78

Toda persona trabajadora tendrá derecho a devengar un salario igual al de las demás personas trabajadoras de igual categoría, sin discriminación alguna por razones de sexo, religión, edad, ideología o de cualquier otra índole determinada en el artículo 404 del Código de Trabajo. Quedan a salvo las variaciones por anualidades o por antigüedad.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 79**

Los reajustes de salario que por razón de revisión y recalificación de puestos se realicen, no deben ser interferidos por los aumentos generales que se harán a solicitud del signatario de esta Convención.

ARTÍCULO 80

Ninguna persona trabajadora será requerida para desempeñar funciones o labores que impliquen evidente rebajo de su categoría. Igualmente, si por razones físicas o de edad una persona no puede desempeñarse adecuadamente en su puesto, o tal desempeño implique demérito alguno en su salario y de todos los derechos que lo asisten.

ARTÍCULO 81

La Municipalidad se compromete a establecer la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal para las personas trabajadoras del sector administrativo y operativo, garantizando la remuneración efectiva a partir de la primera entrada en vigencia de esta Convención. La Municipalidad realizará los pagos según el calendario que brinda la administración, la misma debe gestionar el día hábil anterior ante Tesorería Nacional los trámites de pago de salario para que se efectúe dicho pago en horas hábiles según la fecha indicada. Con base en el artículo 164 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 82

Ambas partes firmantes de esta Convención, negociarán semestralmente un ajuste de salarios por costo de vida. En ningún caso el aumento será inferior a la suma decretada por el Poder Ejecutivo más un 0.20%.

ARTÍCULO 83

Cuando el Poder Ejecutivo decrete un ajuste de salarios para el Sector Público, inmediatamente se entrará a negociar el ajuste para las personas trabajadoras del Municipio, sin menoscabo de las revisiones planteadas en otras cláusulas.

ARTÍCULO 84

Todos los ajustes y/o aumentos salariales que se lleven a cabo, cualquiera que sea el mecanismo para ello, serán realizados al salario base.

ARTÍCULO 85

La Municipalidad reconocerá a la persona trabajadora que sustituya a otra de mayor jerarquía, la diferencia salarial entre el puesto de esa persona y aquella a la que sustituye. Asimismo, a la persona trabajadora que además de sus propias

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

funciones asuma las de funcionario o funcionaria ausente. Eso se considera como recargo de funciones.

ARTÍCULO 86

La Municipalidad continuará aplicando la escala salarial para el sector público, establecida por la ley N°9635 "*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*". Asimismo, incrementará el porcentaje que se cancela por concepto de anualidad a un 1,94% al salario base de la clase profesional y 2,54% al salario base de la clase no profesional.

SALARIO ESCOLAR

ARTICULO 87

Se entenderá por salario escolar como el pago diferido del aumento salarial de los trabajadores (8,33), que por derecho les corresponde a los trabajadores recibir de forma diferida en el mes de enero, derecho que la Municipalidad de Turrialba, haciendo uso de su autonomía, desde el año 1994 lo implementó con base en el Decreto N°23907-H.

Ante el presente contexto laboral, ambas partes acuerdan establecer el salario escolar como un derecho adquirido y parte del patrimonio del trabajador (a), que se pagará en la primera semana del mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 88

La Municipalidad pagará a las personas trabajadoras destacadas en labores de recolección de basura (incluyendo choferes, operador del tractor y oficiales de seguridad), a las cuadrillas de higiene, y a los que laboran en los Departamentos de Acueductos (peones, albañiles, fontaneros, operarios de equipo liviano y soldadores), Gestión Vial (operativos: peones, mecánicos y operarios de maquinaria pesada), personal destacado en labores de inhumaciones y exhumaciones en el Cementerio, un sobresueldo mensual por concepto de RIESGO POR PELIGROSIDAD LABORAL consistente en un 10% sobre su salario base.

ARTÍCULO 89

Las erogaciones económicas que de la aplicación de los artículos de este capítulo resulten, deberán establecerse en el Presupuesto Ordinario de cada año.

CAPITULO XVII

DEL MANEJO DE LOS DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 90

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

Por datos personales debe entenderse toda aquella información personal de la persona trabajadora a la que tenga acceso la Municipalidad y se encuentre a su disposición, en razón de la relación laboral.

ARTÍCULO 91

El tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras deberá limitarse exclusivamente a los asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo, y deberán utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido solicitados y recabados.

ARTÍCULO 92

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

ARTÍCULO 93

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

1. La vida sexual del trabajador (a),
2. Las ideas políticas, religiosas o de otro tipo del trabajador (a);
3. Filiación sindical, excepto para los fines propios de la actividad sindical.

ARTÍCULO 94

Las personas trabajadoras tendrán derecho a exigir que se supriman o rectifiquen los datos personales inexactos o incompletos, así como los que se hayan utilizado de manera que irrespete lo dispuesto en esta convención y/o sea contraria a la ley.

ARTÍCULO 95

La Administración Municipal deberá garantizar la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación ilícitos y/o no utilizados. Además, se compromete a respetar lo establecido en la LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.

CAPITULO XVIII

DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 96

Definición de Acoso laboral. Es el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de

NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.

La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte.

ARTÍCULO 97

Tipos de Acoso Laboral.

1. Vertical descendente. Es el que realiza una persona funcionaria que se encuentra en un cargo superior sobre otra que ostenta un cargo inferior.
2. Horizontal. Es el que se produce entre personas compañeras de trabajo del mismo nivel.
3. Vertical ascendente. Es el que produce una persona funcionaria con un nivel jerárquico menor al de aquella a quien acosa.
4. Mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y una o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

Artículo 5- Conductas de acoso laboral:

- a) Discriminación laboral: Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de edad, etnia, discapacidad, género, origen familiar o nacional, estado civil, credo religioso, apariencia física, ascendencia nacional, afiliación sindical, preferencia u opinión política y orientación sexual, situación social, filiación, u otra manifestación que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- b) Desprotección de la integridad y seguridad laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora.
- c) Entorpecimiento laboral: Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, perjudicando a la persona trabajadora.
- d) Inequidad laboral: Asignación de funciones ajenas al cargo, y a sus atribuciones específicas, en menosprecio de la persona trabajadora.
- e) Maltrato: Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física y psíquica, de quien se desempeña como persona trabajadora de la Municipalidad de Turrialba.
- f) Aislamiento: Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora de la Municipalidad de Turrialba, y su aislamiento con el resto de funcionarios.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

g) Descrédito: Destrucción de la reputación de la víctima, por medio de rumores, falsedades, posibles defectos de la víctima o simplemente ridiculizándola públicamente, con la finalidad de generar la duda del resto de las personas trabajadoras, o bien por medio de la generación de condiciones laborales. Extremadamente beneficiosas que generen el descrédito del resto de personas trabajadoras que no son tratadas de la misma forma.

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

ARTÍCULO 98

Elementos del acoso laboral:

a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.

b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no un hecho aislado.

c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.

d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño.

e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que la persona acosada abandone su trabajo. Esto significa que el acoso laboral persigue el objetivo de hacerle intolerable a la víctima permanecer en su trabajo, presionándola finalmente para que abandone el puesto. Esto no implica que sea necesaria la renuncia de la víctima para que exista una situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 99

Supuestos excluyentes de acoso laboral:

No se considerará como acoso laboral:

a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.

b) Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.

c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, el Código de Trabajo o leyes conexas.

e) Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.

f) La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.

g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

Artículo 8- Cuando una persona trabajadora lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso laboral.

ARTÍCULO 100

De la Comisión Permanente Institucional

De la Comisión Permanente Institucional. Quien ostenta el cargo de Alcalde en conjunto con la Comisión Permanente Institucional, velará por la aplicación de esta convención, en aras de prohibir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral.

Con ese fin, deberán tomar medidas expresas, tales como:

a) Comunicar en forma escrita a todos los funcionarios de esta Institución la existencia del presente Reglamento. Asimismo, deberán colocar en lugares visibles de cada oficina.

b) Ajustarse al procedimiento establecido en este reglamento, para tramitar las denuncias de acoso laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias, investigar la verdad de los hechos y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa.

c) Incorporar en los programas de capacitación charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prohibición, prevención y sanción del acoso laboral a todo el personal.

Artículo 10- Conformación de la Comisión Permanente Institucional: Quien se encuentre designado en el cargo de Alcalde, nombrará a las personas miembros de la Comisión Permanente Institucional, que será conformada por cinco integrantes titulares y tres suplentes, por un plazo de cuatro años, con posibilidad de renuncia al cargo y de reelección una única vez.

NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

En dicha comisión, deberá estar nombrado un Asesor Legal, sea de la Alcaldía Municipal o bien quien ostente el cargo en la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad.

Posterior al nombramiento, será necesario que el funcionario acepte el mismo de manera expresa y se comprometa a garantizar la confidencialidad de todos los asuntos que conozca en ejercicio de su cargo. Asimismo, al aceptar el cargo el funcionario será consciente que durante el plazo del nombramiento no obtendrá ningún beneficio ni devengará ningún tipo de remuneración o plus salarial.

ARTÍCULO 101

De los deberes y atribuciones de la Comisión Permanente Institucional.

Son deberes y atribuciones de las personas miembros titulares que integran la Comisión y cuando corresponda, de los suplentes:

- a) Conocer y tramitar las denuncias de acoso laboral puestas a su conocimiento con discreción, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas, para esto, los integrantes deberán firmar un contrato de confidencialidad con la Administración.
- b) Realizar el informe sobre la valoración de la denuncia para determinar si procede o no la admisibilidad de la misma, de conformidad con lo dispuesto en la presente convención.
- c) En caso que la Comisión considere la admisibilidad de la denuncia, elevará su conocimiento a quien ostente el cargo de Alcalde, para que éste proceda a ordenar la apertura del Procedimiento Administrativo y nombrar las personas miembros que conformarán el Órgano Director.
- d) La Comisión podrá recomendar la implementación de las acciones administrativas, en caso que las estime pertinentes para la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección de la persona denunciante.

ARTÍCULO 102

De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión Permanente Institucional: Las personas integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos en materia de acoso laboral.
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso laboral.
- c) Ser funcionario municipal.

ARTÍCULO 103

Las funciones de la Comisión serán:

- a) Dictar y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

prevenir, desalentar y evitar conductas de acoso laboral, tales como talleres, charlas, material impreso y afiches.

- b) Proponer proyectos de políticas institucionales en materia de acoso laboral.
- c) Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de acoso laboral.
- d) Divulgar las regulaciones que introduce este reglamento al marco normativo institucional, así como de la política institucional de prevención que se tome por parte de la Alcaldía Municipal y todas las acciones dirigidas a prevenir y sancionar el acoso laboral.
- e) Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.
- f) Remitir al superior jerárquico Administrativo, el expediente que contiene los argumentos de hecho y derecho que sustenten el nombramiento del órgano director y apertura del procedimiento administrativo.

ARTÍCULO 104

Del procedimiento Administrativo y nombramiento del órgano director.

Interposición de la denuncia.

La denuncia deberá interponerse ante la Alcaldía de forma verbal, escrita o mediante correo electrónico, con copia a la Comisión de acoso laboral, y deberá indicar:

- a) Nombre completo y calidades de la persona denunciante.
- b) Nombre completo y calidades del funcionario que se denuncia.
- c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Descripción de hechos o conductas de acoso laboral del que presuntamente ha sido objeto la persona denunciante.
- e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) Aportar la prueba con la que cuenta para respaldar cada uno de los hechos denunciados.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.
- h) En caso de que la denuncia se presente en forma verbal, podrá ser grabada siempre y cuando exista autorización del denunciante ante la persona miembro de la Comisión Permanente Institucional.
- i) Medio para atender notificaciones.
- j) Firma.

NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

En los casos en los que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe la consignará en un acta, cumpliendo para ello los requisitos anteriormente establecidos.

En todos los casos, se deberá informar a la persona denunciante de las garantías que la ley le concede. Quien denuncie por acoso laboral de forma temeraria, falsa o abusiva, podrá ser sancionado disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso.

En caso de que la denuncia sea considerada inadmisibles, se le comunicará al denunciante el agotamiento de la vía administrativa.

ARTÍCULO 105

Plazo para interponer la denuncia: El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hecho de acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 106

Admisibilidad y trámite de la denuncia. Recibida la denuncia, la Comisión Permanente Institucional realizará la valoración objetiva de la denuncia para evaluar la procedencia de la misma. En caso de admisibilidad, la Comisión Permanente Institucional, elevará a conocimiento de quien ostente el cargo del Alcalde Municipal dentro del plazo de diez días hábiles, para que proceda a la apertura del Órgano Director del Procedimiento.

Según lo indica la Ley General de Administración Pública, demás normativa vigente y concordante, así como la jurisprudencia, en cuanto a los plazos, se deberá:

- a) Realizar la investigación preliminar sobre la denuncia de acoso laboral formalmente recibida por la persona trabajadora.
- b) Iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario según corresponda.
- c) Desestimar la Denuncia Administrativa de Acoso Laboral.

ARTÍCULO 107

Acciones administrativas y sus tipos.

Las acciones administrativas deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia y deberán guardar proporcionalidad y razonabilidad. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

A efectos de desarrollar el procedimiento de manera diligente y transparente, serán procedentes las siguientes acciones:

- a) Separación temporal de la persona denunciada/denunciante de su puesto de trabajo con goce de salario.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

- b) Traslado temporal de la persona denunciante a un lugar diferente del sitio donde normalmente desempeña sus funciones o solicitar el traslado de la persona denunciada.
- c) Ordenar al presunto acosador que se abstenga de acercarse, comunicarse o perturbar de modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni a los testigos del denunciante.

ARTÍCULO 108

Del procedimiento administrativo ordinario. En caso de que el Alcalde determine la apertura del procedimiento administrativo ordinario, deberá nombrar y juramentar al órgano director, que realizará –dentro del plazo de un mes– el traslado de cargos, el cual se notificará de forma personal a las partes.

ARTÍCULO 109

Las partes. Se considerarán partes en el proceso la presunta víctima y la persona denunciada. Las partes tendrán el derecho de hacerse acompañar por patrocinio letrado. La presunta víctima tendrá la posibilidad de acompañarse del apoyo emocional o psicológico que estime pertinente.

ARTÍCULO 110

Sobre el expediente administrativo. Contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y las constancias de notificación. Además, deberá estar debidamente foliado y con numeración consecutiva.

El expediente será custodiado por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes.

El expediente podrá ser consultado por:

- a) Quienes integren el Órgano Director y por quien ostenta el cargo de Alcalde Municipal.
- b) La parte denunciante y la denunciada.
- c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizadas por las partes.

El expediente y la información contenida en él serán de carácter confidencial, excepto para las partes anteriormente indicadas, las cuales tendrán acceso a todos los documentos y pruebas que lo conforman.

ARTÍCULO 111

Sobre la prueba. Los medios de prueba serán aquellos contemplados en la legislación común. La prueba se valorará según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. Ante la

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**

ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios graves, precisos y concordantes que se constaten en el expediente y que conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

ARTÍCULO 112

De las declaraciones de las personas involucradas en el procedimiento.

Toda persona denunciante o testigo de un acoso laboral, tiene la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones, siempre que éstas no sean difamatorias, injuriosas o calumniosas.

ARTÍCULO 113

De la audiencia de carácter privado: La audiencia será oral y privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes. En caso de que las partes lo requieran, pueden ser acompañadas por una persona de su confianza.

Las personas testigos, peritos, y otras personas que de una forma u otra participan en la construcción de la verdad real de los hechos, tendrán limitada su actuación a los aspectos sobre los que versa su conocimiento aplicado y no más allá de ello.

ARTÍCULO 114

Sobre la conciliación: Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia

psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo.

ARTÍCULO 115

Informe del Órgano Director: Concluida la audiencia y en un plazo máximo de quince días hábiles el Órgano emitirá un informe debidamente fundado a quien se encuentre designado en el cargo de Alcalde Municipal.

En caso que el Órgano compruebe la existencia del acoso laboral denunciado, deberá incluir en el informe las recomendaciones y sanciones disciplinarias correspondientes que podrá imponer quien ostente el cargo de Alcalde Municipal en contra de la parte denunciada y así mismo este pueda resolver las peticiones de las partes.

ARTÍCULO 116

Resolución final del asunto: Concluido el procedimiento, quien se encuentre en el cargo de Alcalde Municipal, dictará la resolución final en un plazo máximo de un mes.

Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley de Notificaciones y Citaciones Judiciales dentro del

NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA ACTA DE CIERRE

mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 119

De los recursos contra el acto final del procedimiento: Contra la resolución final procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública. La resolución indicará el plazo para presentar los recursos y ante quienes deberán ser interpuestos.

ARTÍCULO 120

De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas: El Órgano Director del Procedimiento recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) La conducta emitida u omitida por el denunciado.
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento laboral.
- d) La cantidad de personas acosadas.
- e) Los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.
- f) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.

ARTÍCULO 121

De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento laboral: Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.
- d) Las que determine el órgano director o decisor según la normativa vigente.

ARTÍCULO 122

De las acciones complementarias a la sanción. En la resolución final del procedimiento sancionatorio se podrá imponer medidas complementarias con la finalidad de abordar la situación de conflicto existente, garantizar un clima laboral de respeto a la persona acosada laboralmente y reorientar el comportamiento de la persona sancionada. Dichas medidas contemplarán las posibilidades y recursos institucionales y de coordinación interinstitucional.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 123**

Reincidencia. En caso que la persona funcionaria previamente sancionada con suspensión reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través de un procedimiento administrativo, dentro del período de un mes siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 124

Denuncias falsas. Quien denuncie por acoso laboral de forma falsa o abusiva, podrá ser sujeto de sanción disciplinaria, previa apertura de causa y observando el debido proceso, conforme a las disposiciones aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderle de igual manera.

DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 125

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

ARTÍCULO 126

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

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

ARTÍCULO 127

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

Su presencia pueda causar agravio a la presunta víctima

Pueda entorpecer la investigación

Pueda influenciar a los eventuales testigos.

**NEGOCIACIÓN CONVENCION COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 128**

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

ARTÍCULO 129

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

ARTÍCULO 130

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

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

ARTÍCULO 131

Será también sancionada por acoso sexual la persona que encontrándose en una situación de mayor jerarquía a la persona que está incurriendo en una conducta de acoso sexual, no realice todos los esfuerzos laborales y disciplinarios necesarios y suficientes que estén a su alcance para impedir el desarrollo de esa falta. Adicionalmente cuando sea ejecutado o tolerado por personas que estén en relaciones de poder frente a la víctima por su posición jerárquica, implicará una infracción a las leyes de trabajo conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 132

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

ARTÍCULO 133

Cuando una persona trabajadora de la Municipalidad lo estime conveniente, podrá solicitar, con completa independencia de los procedimientos disciplinarios que puedan corresponder, el apoyo institucional para la atención de los problemas emocionales y físicos derivados del acoso sexual.

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 134**

La Municipalidad se compromete a: comunicar a las (os) trabajadoras (es) de la Municipalidad de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, y evite las conductas de acoso sexual y/o laboral; estrategias de divulgación y promoción a todas (os) las (os) funcionarias (os) de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; métodos para brindar asesoría y orientación a las (os) funcionarias (os) de la Municipalidad sobre la prevención y manejo de la situación del acoso sexual y/o laboral en la institución, mecanismos de coadyuvancia para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso sexual y/o laboral, de manera que el mismo sea real y efectivo.

ARTÍCULO 135

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

ARTÍCULO 136

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

CAPITULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 137

Todos los actos y estipulaciones realizadas por las partes de la presente Convención Colectiva en contra de sus disposiciones, serán NULAS y por lo tanto no obligarán ni se derivarán derechos como consecuencia de ellos, pudiendo quien se encuentre afectado, exigir la reparación del daño causado.

Sin perjuicio de lo anterior, la violación de cualquiera de las normas de la presente Convención por parte de la Municipalidad o el Sindicato será sancionada en la forma que al respecto establece el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 138

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

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE
ARTÍCULO 139**

La presente Convención tendrá un periodo de vigencia de 3 años. No obstante, se entenderá prorrogada por un período más si por lo menos treinta días antes de su vencimiento ninguno de las partes manifestara a la otra, por escrito, su decisión de renegociar total o parcialmente una nueva Convención Colectiva de Trabajo. Quien denuncie la Convención Colectiva debe presentar un ante proyecto en un plazo de un mes posterior a la denuncia para su análisis y estudio, de no presentarla la parte denunciante, la otra parte podrá presentar el proyecto para dar por iniciado el proceso de negociación colectiva.

Cuando las partes que denuncien la Convención Colectiva, se entenderá prorrogada automáticamente la anterior, hasta tanto no finalice la negociación de la nueva convención colectiva.

TRANSITORIO 1

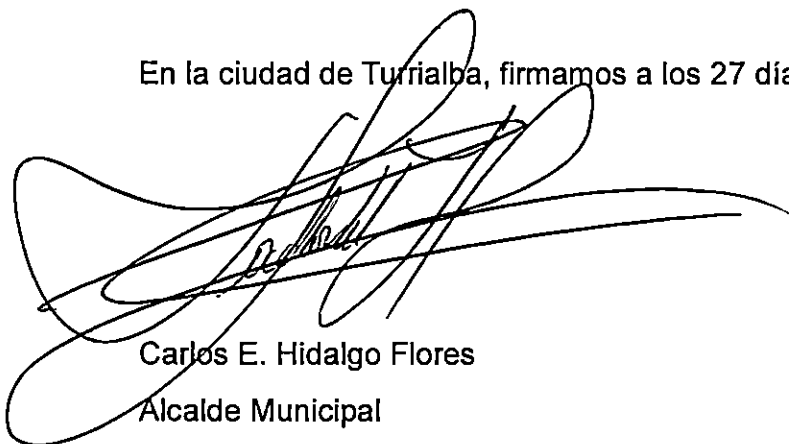
Infracciones a las Leyes de Trabajo y sus sanciones

Toda infracción a lo establecido en la presente convención colectiva se registrará por lo establecido en el artículo 396, 397, 398 y 399 del Código de Trabajo.

TRANSITORIO 2

La Municipalidad se compromete a respetar en todo extremo lo pactado en esta Convención Colectiva de Trabajo basada en obligaciones supraconstitucionales establecidas en el marco de Derechos Humanos y la Opinión Consultiva OC/021 de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, el control de convencionalidad para respetar el marco normativo vinculante en resguardo de los derechos laborales de cada persona trabajadora de este municipio, adquiriendo el compromiso de mantener y respetar el salario compuesto y demás alcances de la presente Convención Colectiva de trabajo.

En la ciudad de Turrialba, firmamos a los 27 días del mes de junio del 2024.



Carlos E. Hidalgo Flores
Alcalde Municipal

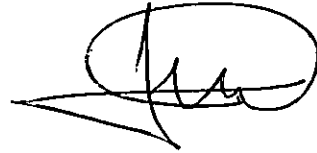


Iveth Cerdas Salas
Vicealcaldesa Municipal

**NEGOCIACIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA
MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
ACTA DE CIERRE**



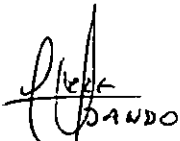
Maricruz Durán Alfaro
Presidenta de la ANEP



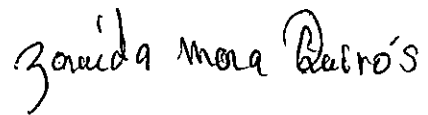
Walter Coto Fernández
Vicepresidente de la ANEP



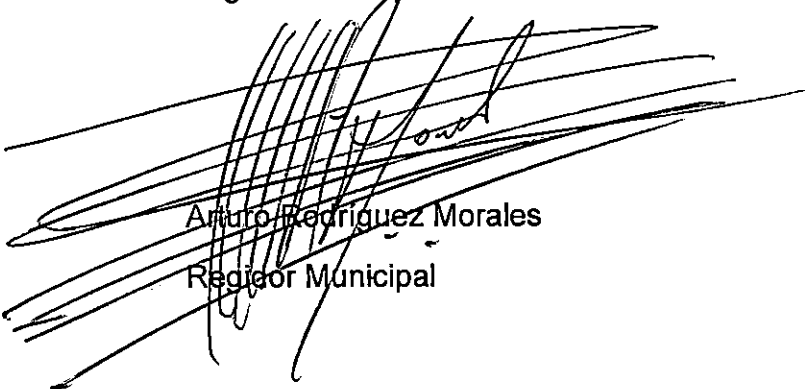
José Pablo Quirós Picado
Asesor de la ANEP



Octavio Arce Obando
Regidor Municipal



Zoraida Mora Quirós
Regidora Municipal



Arturo Rodríguez Morales
Regidor Municipal



Carlos Calvo Sánchez
Asesor del Concejo